

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО И СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

КАФЕДРА ДОШКОЛЬНОГО И СПЕЦИАЛЬНОГО
(ДЕФЕКТОЛОГИЧЕСКОГО) ОБРАЗОВАНИЯ

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО
ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
44.04.01 Педагогическое образование,
магистерская программа Управление дошкольным образованием
заочной формы обучения, группы 02021659
Костюковой Натальи Сергеевны

Научный руководитель:
кандидат педагогических наук, доцент
Шинкарева Л.В.

Рецензент:
Заведующий муниципальным
автономным дошкольным
образовательным учреждением
Центром развития ребенка – детским
садом № 69 «Сказка», заслуженный
учитель Российской Федерации
Кокунько Л.Я.

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	9
1.1. Развитие профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения как научно- педагогическая проблема.....	9
1.2. Сущность, структура и показатели развития профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.....	22
1.3. Психолого-педагогические условия развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.....	29
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	42
2.1. Диагностика уровней развития профессионально- личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.....	42
2.2. Апробация психолого-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.....	48
2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы.....	62

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	73
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	81

ВВЕДЕНИЕ

Проблема развития индивидуального профессионализма педагога ДОУ тесно связана с вопросом о профессиональном и личностном потенциале человека и заложенных в нем ресурсах, которые могут быть использованы для решения социально значимой задачи эффективного обучения и воспитания дошкольников. Прогрессивное развитие дошкольного образования во многом обеспечивается профессиональной компетентностью педагогов дошкольных образовательных учреждений, оптимальный уровень развития которой достигается максимальным воплощением и развитием их личностного и профессионального потенциалов.

Проблема развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования является актуальной областью исследования для ученых, поскольку относится к психологическим факторам эффективности профессионально-педагогической деятельности.

В общественном восприятии происходит осознание, что потенциал, качество потенциала личности взаимосвязаны с социальными изменениями и достижениями в экономике. Потенциал современной личности должен соответствовать социальным вызовам и тенденциям, что и обуславливает проблему исследования эффективных условий, средств и способов формирования и актуализации потенциала как фактора успешного социально-экономического развития общества и государства. Не случайно в науке изучению проблемы развития потенциала педагога, его личностного, творческого, аксиологического, инновационного, профессионального, профессионально-смыслового, профессионально-педагогического, правового, коммуникативного наполнения посвящены труды О.И. Байдаровой, А.М. Боднар, Т.Л. Божинской, Ю.Н. Кулюткина,

В.П. Бездухова, Е.Н. Гусаровой, Р.Б. Дондовой, О.О. Киселевой, А.А. Костылевой, О.Т. Катербарг, Г.А. Мелекесова, Л.Л. Лашковой, О.Л. Никольской, Е.А. Пагнаевой, Г.Ф. Приваловой, Е.А. Реанович, И.Э. Ярмакеева и др.

Многие исследователи (В.А. Бодров, Е.М. Борисова, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климова, Н.В. Кузьмина, Т.В. Кудрявцев, Л.М. Митина, К.К. Платонов, Н.С. Пряжников, А.А. Реан, Г.В. Суходольский, В.Д. Шадрikov и др.) отмечают формирующую роль профессионально-личностного потенциала в развитии профессионализма человека, а также то, что понятие «профессионализм» может быть раскрыто только в рамках продуктивной профессиональной деятельности.

Таким образом, актуальность проблемы обусловила выбор темы выпускной квалификационной работы: «Развитие профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения».

Проблема исследования: каковы психолого-педагогические условия развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения. Целью исследования является решение данной проблемы.

Объект исследования – процесс развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.

Предмет исследования – психолого-педагогические условия развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.

Гипотеза исследования: процесс развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения будет эффективным, если:

– разработать эффективную систему управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного

образовательного учреждения;

- обеспечить непрерывное образование педагогических кадров в условиях дошкольного образовательного учреждения;

- способствовать самоорганизации педагога в развитии профессионально-личностного потенциала.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой были поставлены следующие задачи исследования:

1. Раскрыть процесс развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения как научно-педагогическую проблему.

2. Рассмотреть сущность, структуру и показатели развития профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.

3. Выявить теоретически и экспериментально обосновать психолого-педагогические условия развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.

Теоретико-методологической основой исследования являются научные работы Н.М. Касьяновой, О.Т. Катербарг, А.А. Костылева, Д.А. Леонтьева, В.Н. Маркова, Ф.Д. Рассказова, Ф.Н. Цоревой и др. в области исследования проблем развития личностного, профессионального и профессионально-личностного потенциала.

Научная новизна исследования состоит в том, что уточнены сущность и структура профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения, выявлены показатели развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения, выявлены психолого-педагогические условия эффективного процесса развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что уточнено понятие «профессионально-личностный потенциал педагога дошкольного

образовательного учреждения», теоретически обоснованы психолого-педагогические условия развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.

Практическая значимость исследования в том, что апробированы психолого-педагогические условия развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения, результаты и основные положения исследования могут использоваться в образовательном процессе дошкольной образовательной организации с целью развития профессионально-личностного потенциала педагогического коллектива.

Для решения исследовательских задач и проверки гипотезы использовался комплекс методов исследования: анализ научной литературы, педагогическое наблюдение, анкетирование, беседа, изучение опыта работы дошкольных образовательных учреждений, педагогический эксперимент, качественный и количественный анализ результатов педагогического эксперимента.

Исследование выполнялось в несколько этапов:

Первый этап (сентябрь 2017 г.) – теоретико-аналитический этап. Изучение и анализ психологической, педагогической и методической литературы по теме исследования, формулирование понятийного аппарата, разработка программы педагогического эксперимента.

Второй этап (сентябрь 2017 г. – ноябрь 2018 г.) – формирующий этап. Проведение педагогического эксперимента: констатирующий этап эксперимента (сентябрь 2017 г.) – анализ состояния проблемы исследования в дошкольном образовательном учреждении, подбор диагностического инструментария, проведение диагностики; формирующий этап эксперимент (октябрь 2017 г. – октябрь 2018 г.) – апробация психолого-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения, контрольный этап эксперимент (ноябрь 2018 г.) – сравнительный анализ состояния проблемы исследования

до и после проведения педагогического эксперимента.

Третий этап (декабрь 2018 г. – январь 2019 г.) – заключительный этап. Анализ результатов педагогического эксперимента и оформление магистерской диссертации.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения представлены на СII Международной научно-практической конференции «Молодой исследователь: вызовы и перспективы» (Москва, 2019) в статье «Развитие профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования», основные идеи опубликованы в журнале «Педагогика и психология: Исследования. Инновации. Практика» (Москва, 2019) в статье «Профессиональная деятельность педагога дошкольного образования: проблемы развития мотивации инновационной деятельности и профессионально-личностного потенциала». Результаты исследования прошли апробацию и внедрены в практику работы муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Детский сад комбинированного вида №19 п. Разумное Белгородского района Белгородской области».

Структура магистерской диссертации включает введение, две главы, заключение, список использованной литературы, приложение.

База исследования: Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида №19 п. Разумное Белгородского района Белгородской области».

Содержание магистерской диссертации. Во введении обосновывается выбор темы исследования, ее актуальность, определяются цель, объект, предмет, гипотеза, задачи, теоретико-методологическая основа, выносимые на защиту положения, рассматриваются научная новизна, теоретическая и практическая значимость выпускной квалификационной работы, приводятся сведения об апробации результатов исследования. В первой главе рассмотрен процесс развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения как научно-педагогическая

проблема, раскрыта сущность, структура и показатели развития профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения и обоснованы психолого-педагогические условия развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения. Во второй главе представлены результаты диагностики уровней развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения, описан процесс апробации психолого-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения и проанализированы результаты опытно-экспериментальной работы. В заключении отражены общие выводы исследования. Приложение содержит практические материалы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1.1. Развитие профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения как научно-педагогическая проблема

Профессиональная деятельность педагога дошкольной образовательной организации взаимосвязана с проблемой личностного потенциала специалиста и заложенных в данном потенциале ресурсах, обеспечивающих оптимальное решение профессиональных задач в образовательном процессе.

Многообразие подходов к понятиям «потенциал», «личностный потенциал», «профессиональный потенциал» и «профессионально-личностный потенциал» создает неоднозначность трактовок их сочетаний. В ходе исследования мы предлагаем выстроить логическую линию описания основных понятий: потенциал – личностный потенциал – профессиональный потенциал – профессионально-личностный потенциал.

Понятие «потенциал» Ф.Н. Цораева связывает с «...процессом становления и развития личностных качеств специалистов. Но в последнее время тенденция развития потенциала специалиста смещается в сторону его сопоставления с процессами глобализации и преобразованиями социальной инфраструктуры системы образования...» (68). «... В современном обществе происходит осознание того, что понятия «потенциал», «развитие потенциала личности», «качество потенциала личности» взаимосвязаны с социокультурными изменениями и достижениями в различных сферах общества: политическими, экономическими, образовательными и т.д.», –

отмечает Ф.Н. Цороева в своей статье «Формирование педагогического потенциала в учреждениях дошкольной образовательной организации» (68).

«Потенциал (от лат. *potencia* – обобщенная способность, возможность, сила) рассматривается в философии как средство или источники, которые имеются в наличии у человека и могут быть актуализированы, приведены в действие, использованы для достижения определенных целей, осуществления планов, решения каких-либо задач», – указывает А.М. Боднар в научной работе «Педагогический потенциал учителя» (7).

В научных исследованиях понятие «потенциал» определяют, как возможности, средства, запасы, источники для достижения определенных целей.

В переводе с английского языка слово «*potential*» обозначает возможности (*abilities*), ресурсы (*resources*), резервы (*reserves*) (57). В некоторых научных исследованиях потенциал педагога понимают, как совокупность определенных проявлений личности.

В.П. Бабинцев и М.П. Куркина отмечают: «... что понятие «потенциал» в исследованиях по философии, педагогике, психологии и социологии имеет различную трактовку» (27). По их мнению, общим для всех определений в научных исследованиях остается «понимание «потенциала» как совокупности накопленных содержательных качеств объекта, которые могут быть целенаправленно реализованы в определенных условиях, а также усовершенствованы». В исследовании авторов потенциал рассматривается как система свойств и качеств объекта, подлежащих и способных к развитию, к практическому воплощению в конкретных результатах развития (материально и нематериально проявленных), что позволяет судить о степени реализации потенциала в конкретных условиях (27).

И.К. Кобзенко и Л.В. Абдалина указывают на то, что «... потенциал человека в структуре его личности рассматривается как индивидуальная система особым образом организованных внутренних и внешних ресурсов, которые обеспечивают многообразие возможных направлений становления,

развития и преобразования личности человека в процессе ее жизненного пути в целом и профессиональной деятельности в частности» (26). Рассматривая потенциал как некую способность обеспечивать определенные результаты и непрерывное функционирование системы, по мнению И.К. Кобзенко и Л.В. Абдалиной, «... следует учитывать и выражать в показателях все факторы, которые предопределяют такую способность» (26).

Согласно научной работе И.К. Кобзенко и Л.В. Абдалиной «Структурно-содержательные характеристики личностного потенциала педагога», «... потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, включает одновременно три уровня связей и отношений: во-первых, отражает прошлое, т.е. представляет собой совокупность свойств, накопленных личностью в процессе ее становления и обуславливающих ее возможность к функционированию и развитию; во-вторых, характеризует настоящее с точки зрения практического применения и использования наличных способностей; в-третьих, ориентирован на развитие (будущее): в процессе трудовой деятельности человек не только реализует свои наличные способности, но и приобретает новые силы и способности» (26).

Н.М. Касьянова считает, что понятие потенциала в педагогической науке отражает «... ценностно-ориентирующую составляющую деятельности педагога, основу успешной профессионализации» (23).

С точки зрения В.Н. Маркова, определение потенциала должно быть представлено как психологический феномен, интегрально описывающий мотивы и способности личности специалиста. Автор считает, что способности личности специалиста отражают в этом случае уже реализованный потенциал, а внутренняя мотивация личности определяет дальнейшие перспективы развития потенциала (нереализованная часть потенциала) (41).

В научных исследованиях изучению проблемы развития потенциала педагога, его аксиологического, творческого, профессионального,

инновационного, коммуникативного, правового, профессионально-смыслового, профессионально-педагогического наполнения посвящены труды известных ученых Т.Л. Божинской, О.Т. Катербарг, А.А. Костылева, В.Н. Маркова (9; 24; 29; 41).

В настоящее время разработка общих закономерностей формирования в процессе деятельности потенциальной сферы или функционального запаса личности осуществляется при изучении личностного потенциала А.А. Костылевой и Н.Н. Тавтиловой (29; 60), инновационного потенциала изучается Ю.П. Прокудиным (50), профессиональный потенциал исследуется О.Т. Катербарг (24).

Проблема личностного потенциала человека разрабатывалась в области психологии Д.А. Леонтьевым на основе синтеза философских идей М.К. Мамардашвили, Э. Фромма и В. Франкла. На основании научных положений М.К. Мамардашвили Д.А. Леонтьев вводит понятие личностного потенциала, как базовой индивидуальной характеристики личности специалиста. Личностный потенциал человека, согласно Д.А. Леонтьеву, является «... интегральной характеристикой уровня личностной зрелости, а главным феноменом личностной зрелости и формой проявления личностного потенциала является как раз феномен самодетерминации личности. Личностный потенциал человека отражает меру преодоления им возникающих обстоятельств и, как результат, преодоление личностью самой себя, а также меру прилагаемых им усилий над собой и над обстоятельствами своей жизни» (34; 35; 36).

В большинстве научных исследований личностный потенциал педагога понимают, как совокупность проявлений личности. Например, в своей статье «Исследование личностного потенциала педагога» А.А. Костылева рассматривает личностный потенциал педагога как «... интегральную системную характеристику, индивидуально-психологическую особенность педагога, включающую в себя потенциал свободы и ответственности, смысловой потенциал, отвечающую за способность педагога исходить из

гуманистических смыслов в своей профессиональной деятельности и позволяющую сохранять эффективность деятельности и смысловых ориентаций на фоне давления и изменяющихся внешних условий» (29).

«... Личностный потенциал педагога определяется через успешность реализации в педагогической деятельности», – отмечает А.А. Костылева в своей работе «Исследование личностного потенциала педагога» (29). Данный подход, несмотря на свою практическую значимость, по мнению А.А. Костылевой, суживает понятие «личностный потенциал педагога» до предпосылок успешности педагогической деятельности и соотносит понятие «личность педагога» к набору характеристик, качеств и способностей, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, что сглаживает различия между личностным и профессиональным в педагоге в сторону профессионального (29).

Р.В. Овчарова и А.А. Костылева в своей монографии «Влияние личностного потенциала педагога на диалог в педагогическом общении» указывают на то, что понятие личностного потенциала выражает «личностное в личности» педагога и характеризует уровень его личностной зрелости. Слово «потенциал» подчеркивает неспецифический характер описываемой характеристики. По их мнению, «личностный потенциал педагога может проявляться в разных видах педагогической деятельности, он отвечает за способность педагога осуществлять эффективную саморегуляцию профессиональной деятельности вне зависимости от заданных обстоятельств» (44).

При рассмотрении личностного потенциала педагога в контексте целостного подхода к личности педагога появляется возможность развивать системообразующие личностные качества педагогов, которые повысят успешность педагогической деятельности во всех ее проявлениях за счет развития эффективной саморегуляции педагогов и совершенствования ими как профессиональной деятельности, так и своей жизни в целом (29).

В научных исследованиях личностный потенциал педагога

рассматривается как сложная динамическая система взаимосвязанных психологических конструктов, например, согласно Р. Райан, личностный потенциал – это «... личностная автономия человека»; по Д.А. Леонтьеву, личностный потенциал – это «... осмысленность жизни человека»; согласно Ю. Куль, личностный потенциал – это «... ориентация на действие»; Е.Ю. Мандрикова полагает, что личностный потенциал – это «... особенности планирования деятельности или смысловые структуры личности педагога» (38).

«Понятие личностного потенциала, в функциональном отношении», – считают Р.В. Овчарова и А.А. Костылева, – «дает возможность охарактеризовать педагога как субъекта профессионально-педагогической деятельности в контексте теорий саморегуляции и самодетерминации... » (29; 44).

Анализ научных работ показывает, что разные авторы предлагают различные показатели личностного потенциала: личностная автономия и независимость человека, его внутренняя свобода; осмысленность жизни; жизнестойкость в сложных обстоятельствах; готовность к внутренним изменениям; способность воспринимать новую неопределенную информацию в контексте профессиональной деятельности; постоянная готовность к действию при решении профессионально-педагогических задач; особенности планирования профессионально-педагогической деятельности; временная перспектива личности в профессии.

Личностный потенциал педагога включает, прежде всего, ресурсы личности (мировоззрение, мотивацию к самореализации в профессии), личностные качества (коммуникативный, эмоциональный, интеллектуальный познавательный, инновационный, креативный потенциал).

«... Личностный потенциал специалиста – это, прежде всего, степень его общего и профессионального развития, которая определяет успешность совершения трудовой деятельности в определенной профессии (или специальности)», поясняет Б.М. Генкин в своей монографии «Мотивация и

организация эффективной работы (теория и практика)» (14).

Б.М. Генкин рассматривает понятие личностного потенциала специалиста как «... совокупность «психофизиологических свойств, квалификационной подготовки и социально-психологических свойств человека как субъекта труда» (14, 67).

Е.А. Феофилактова уточняет: «... личностный потенциал является тем фактором, который влияет на трудовую деятельность специалиста, способствует ее успеху. Формирование профессионально значимого потенциала происходит на базе общего развития и зависит от самого человека... » (66, 87).

«... Чем выше уровень развития человека, тем богаче его личностный трудовой потенциал, отсюда – выше качество профессиональной деятельности и наоборот. Слабая сформированность личностных качеств впоследствии порождает неудовлетворенность трудом, снижает мотивацию профессионального роста, нередко приводит к смене профессий», – считает Е.А. Феофилактова (66, 87).

Е.А. Феофилактова указывает на то, что «... личностный потенциал специалиста соотносится с его профессионально важными качествами, которые изменяются под влиянием его профессиональной деятельности... » (66).

«... Профессиональный потенциал педагога», – уточняет Е.А. Феофилактова, – «представляет собой некоторую часть внутренних личностных ресурсов человека (например, потребности, способности, ценностные ориентации, установки, личностные качества и свойства, мотивы, знания, умения, навыки и др.). Однако, данные ресурсы, которые у него имеются в наличии и при определенных условиях могут проявиться в профессиональной деятельности, в силу тех или иных причин объективного либо субъективного характера используются не в полной мере или вообще не находят применения в процессе профессиональной деятельности» (66).

В исследовании на тему «Профессиональный потенциал педагога как

педагогическая категория» Ф.Д. Рассказов и Т.О. Катербаг уточняют: «... потенциал – это то, что не представлено окружающим, что скрыто в недрах человеческой личности, не реализуется в каких-либо деятельностных проявлениях, по крайней мере, в профессиональной сфере». В этом смысле потенциал противопоставлен личностным характеристикам, проявляемым и объективно фиксируемым в различных формах активности, профессиональной педагогической деятельности педагога (24; 52).

Существует целый ряд научных работ, посвященных изучению феномена личностного потенциала. По мнению многих исследователей, «... изучение потенциала человека важно для целостного понимания личности в ее поступательном развитии, характерного для акмеологии», – отмечает В.М. Захаров (20). Феномен личностного потенциала, содержательно отражает сущность двух общих законов акмеологии:

1. Закон самовыражения личности в профессии.
2. Закон личностно-профессионального развития и умножения личностного потенциала (20).

Следовательно, можно говорить об «... интегральной взаимосвязи личностного потенциала с профессиональным потенциалом», – считает В.М. Захаров (20).

На связь личностного потенциала с профессиональным указывают и концепции ряда авторов. Например, личностный потенциал рассматривается В.Н. Марковым как «... самоуправляемая система внутренних возобновляемых ресурсов личности, которые проявляются в ее деятельности, направленной на получение социально-значимых результатов» (41).

«Трудовой (профессиональный) потенциал является частью более общего понятия личностного потенциала специалиста», – уточняет Б.М. Генкина (14).

Согласно исследованию Ф.Д. Рассказова и Т.О. Катербаг подчеркивают: «... под профессиональным потенциалом педагога понимается вся полная совокупность внутренних личностных ресурсов

(возможностей) – и тех, которые активно реализуются в профессиональной деятельности, и тех, которые могут быть реализованы при желании и необходимости, и даже тех, которые пока не сформированы в структуре личности, но могут быть сформированы на основе имеющихся ресурсов и возможностей... » (24; 52).

«Способность педагога выполнять свои обязанности на заданном уровне», – считает И.П. Подласый, – «... раскрывает сущность и содержание понятия профессионального потенциала, который определяется как система естественных и приобретенных в процессе профессиональной подготовки качеств и может быть рассмотрен как одна из основополагающих характеристик педагога» (49). «... Профессиональный потенциал педагога может определяться как способность педагога реализовать поставленные цели профессионально-педагогической деятельности», – уточняет И.П. Подласый (49).

И.В. Васютенкова отмечает: «... профессиональный потенциал рассматривается как основа профессиональных компетенций в единстве с развитой способностью педагога активно мыслить, анализировать, творить, действовать, воплощать свои намерения в профессии, достигать запланированных результатов (11).

Профессиональный потенциал педагога – это динамическая функциональная система, объединяющая личностные ресурсы (образцы поведения, знания, установки, отношения, образующие формы трансляции человеческого опыта), обеспечивающие воспитание и образование личности, ее вживание и развитие в культуре (14).

Ф.Д. Рассказов и Т.О. Катербарг в научной статье «Профессиональный потенциал педагога как педагогическая категория» поясняют: «... профессиональный потенциал педагога – это сложное динамическое личностное образование, интегрирующее совокупность внутренних личностных ресурсов человека (психофизиологические свойства, потребности, способности, ценностные ориентации, установки, личностные

качества, мотивы, знания, умения, навыки и др.), которые при определенных внешних условиях могут проявиться в профессиональной деятельности в форме осознанных профессиональных действий в ситуациях профессионального выбора» (52).

Профессиональный потенциал педагога включает деловые способности и возможности, а также профессиональные качества – профессиональное мышление, лидерские способности.

На основании выше рассмотренных положений мы считаем, что потенциал обладает многоуровневой интегративной характеристикой.

«... Первым, самым общим и фундаментальным уровнем иерархии потенциалов человека является его биологический потенциал. Второй уровень – это психический потенциал индивида. Третий уровень – личностный, и четвертый – профессионально-личностный, который наиболее полно проявляется и формируется в профессиональной сфере жизни человека», – поясняет Н.М. Касьянова (23).

Человек, осуществляя профессиональную деятельность, включается в сферу профессиональных отношений. Посредством профессиональной деятельности человек не только создает общественно-полезный продукт, но и самоутверждается и самореализуется посредством профессиональной деятельности. Это означает, по мнению В.Н. Маркова, что «... личностный потенциал человека раскрывается в профессиональной деятельности через профессиональную самореализацию... » (41). В.Н. Марков в своих работах вводит понятие потенциала и предлагает рассматривать личностно-профессиональный (профессионально-личностный) потенциал как часть личностного потенциала специалиста (41).

Профессионально-личностный потенциал, обеспечивающий прогрессивное развитие личности в процессе профессиональной деятельности, рассматривается в качестве основы становления профессионализма личности, дополняя набор основных качеств и умений специалиста, обеспечивающие высокую продуктивность и стабильность

профессиональной деятельности, независимо от ее содержания и специфики. Профессионально-личностный потенциал рассматривается как совокупность внутренних ресурсов специалиста, определяющих его профессиональные возможности. «Профессионально-личностный потенциал рассматривается в соотношении возможностей личности и требований профессии», – поясняет В.М. Захаров (20).

По мнению А.М. Павловой, понятие «профессионально-личностный потенциал педагога» представляет специалиста как «... целостного субъекта профессиональной деятельности, обладающего личностными качествами и опытом специалиста, которые обеспечивают в системе совокупности способность успешно реализовывать профессиональную деятельность...» (46). «... Целостность в данном случае означает и способность к самопониманию, самопрогнозированию и саморазвитию, характеризуя активную позицию работника, направленную на творческое самовыражение», – уточняет А.М. Павлова (46).

Мы провели глубокий анализ научных работ и выявили, что профессионально-личностный потенциал педагога рассматривается как:

- главная характеристика педагога, включающая в себя совокупность объединенных в систему естественных и приобретенных качеств, определяющих способность педагога выполнять свои обязанности на заданном уровне;

- скорректированная на цель способность педагога ее реализовать: при этом речь идет о соотношении намерений и достижений;

- база профессиональных знаний, умений в единстве с развитой способностью педагога активно творить, действовать, воплощать свои намерения в жизнь, достигать запроектированных результатов.

Изучение развития профессионально-личностного потенциала педагога, по мнению Ю.А. Лескиной, как психолого-педагогической проблемы основано на методологических подходах (37):

1. Аксиологический подход. Профессионально-личностный потенциал

рассматривается как социально-педагогический феномен с использованием категорий универсальность и фундаментальность гуманистических ценностей. Представляется как обобщенное представление о совершенстве в осуществлении профессиональной деятельности. Является своего рода «совершенной моделью», ориентация и стремление к которой задается в педагогическом коллективе (37).

2. Культурологический подход. Профессионально-личностный потенциал выглядит как мера и способ профессиональной и творческой самореализации педагога в профессиональной деятельности. Педагог представляется в качестве субъекта культуры, а его профессиональная деятельность – как аспект культуры. Различные проявления личности педагога отражают стороны целостного культурного человека (37).

3. Акмеологический подход. Педагог позиционируется как субъект изменения и совершенствования: различные этапы его профессионально-личностного развития характеризуется определенными достижениями. Вскрываются внутренние возможности личности человека, которые позволяют определить направления совершенствования профессионально-личностного потенциала (37).

4. Антропологический подход. Развитие профессионально-личностного потенциала педагога определяется как объективный процесс, детерминированный, с одной стороны, биологической природой человека, а с другой – профессиональным идеалом (37).

5. Институциональный подход. Учитываются интересы различных субъектов развития профессионально-личностного потенциала. Предполагается изучение характера содержания и способов проявления потенциальных противоречий между субъектами, а также поиск путей их разрешения (37).

6. Личностно-деятельностный подход. Результаты развития профессионально-личностного потенциала педагога приобретают личностный и социально значимый смысл. Процесс развития имеет этапный

характер и рассматривается в контексте мотивов, целей, ценностных ориентаций, интересов и перспектив педагога (37).

7. Системно-синергетический подход. Развитие профессионально-личностного потенциала преподавателя определяется как сложноорганизованный процесс, осуществление которого основывается на учете многообразия объективных и субъективных факторов. В результате появляется возможность проектировать оптимальный и реально осуществимый сценарий воплощения в жизнь данного процесса в системе повышения квалификации (37).

Многочисленные исследования рассматривают профессионально-личностный потенциал педагога как интегральное личностное качество, предполагающее способность исходить из гуманистических смыслов и правовой направленности в профессиональной деятельности, организовывать эффективную профессиональную деятельность, стимулирующую инициативу, познавательную и общественную активность, содействующую индивидуальному своеобразию личности.

«Профессионально-личностный потенциал – это интегративное многоуровневое качество, формирующееся в процессе профессиональной деятельности и обеспечивающее ее эффективность, соответствие специалиста нормативным требованиям профессии», считает Н.М. Касьянова (23).

В нашей работе мы, согласно результатам исследований, мы пришли к тому, что профессионально-личностный потенциал педагога дошкольного образовательного учреждения – это системное личностное образование, включающее мотивы, профессионально-личностные качества, способности, знания, умения и навыки специалиста, которые обеспечивают успешность и результативность решения профессионально-педагогических задач в изменяющихся условиях образовательного процесса дошкольного учреждения.

Таким образом, изучение научных работ в области педагогики и

психологии выявило формирующую роль профессионального и личностного потенциала в профессиональной деятельности человека. В исследованиях проблема профессионально-личностного потенциала педагога представляет собой современную постановку традиционных для педагогической психологии вопросов о психологических факторах эффективности профессионально-педагогической деятельности, о соотношении личностного и профессионального в педагоге. Анализ психологической и педагогической литературы показал, что в настоящее время в науке накоплен определенный научный фонд в исследуемой нами проблеме, который позволяет рассматривать профессионально-личностный потенциал педагога дошкольного образовательного учреждения личности как отдельную научную категорию. В то же время очевидна ее неразработанность и актуальность. В частности, в исследованиях не отражена сущность, критерии и показатели развития профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения, которые мы рассмотрим в следующем параграфе.

1.2. Сущность, структура, критерии и показатели развития профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения

Профессионально-личностный потенциал специалиста Л.Г. Ахтариева, И.В. Васютенкова, М.И. Дьяченко, И.А. Зимняя, А.Л. Кандыбович, Т.О. Катербаг, А.А. Костылева, В.А. Крутецкий, М.В. Левченко, Р.А. Низамова, Р.В. Овчарова, К.К. Платонов, Ф.Д. Рассказова, В.А. Сластенин др. рассматривают как устойчивое личностное образование, обеспечивающее эффективность деятельности и определяют ее как подготовленность или длительную готовность. Будучи заблаговременно сформированным, этот потенциал является существенной предпосылкой для

успешной профессиональной деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения. Профессионально-личностный потенциал может быть определен и как база профессиональных знаний, умений в единстве с развитой способностью педагога активно мыслить, творить, действовать, воплощать свои намерения в жизнь, достигать запроектированных результатов (49).

Изучение теоретических положений показало, что сущность профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения заключается в том, что педагог, имеющий профессионально-личностный потенциал:

- 1) достаточно четко и полно осознает значение профессионально-педагогической деятельности для общества и для себя лично;
- 2) положительно относится к профессионально-педагогической деятельности;
- 3) стремится к овладению всей необходимой информацией для эффективного и правильного осуществления профессионально-педагогической деятельности;
- 4) показывает сформированность профессиональных действий, лежащих в основе выполнения профессионально-педагогической деятельности;
- 5) проявляет наличие личностных качеств, необходимых для осуществления профессионально-педагогической деятельности.

На основании результатов нашего теоретического исследования профессионально-личностный потенциал педагога дошкольного образовательного учреждения мы рассматриваем как системное личностное образование, включающее мотивы, профессионально-личностные качества, способности, знания, умения и навыки специалиста, которые обеспечивают успешность и результативность решения профессионально-педагогических задач в изменяющихся условиях образовательного процесса дошкольного учреждения.

На основании научной работы «Развитие профессионально-личностного потенциала педагога в системе постдипломного образования в современных социокультурных условиях» И.В. Васютенковой и исследования Н.Ю. Майданкиной на тему «Специфика формирования и актуализации потенциала педагога дошкольной образовательной организации в современных условиях» мы считаем, что сущность профессионально-личностного потенциала педагога дошкольной образовательной организации заключается в том, что данный потенциал педагога способствует эффективному решению профессиональных задач в профессиональной деятельности, стимулирует инициативу, познавательную и общественную активность, содействует индивидуальному своеобразию личности (11; 39).

Согласно И.П. Подласому, общая структура понятия «профессионально-личностный потенциал» достаточно сложная и многоплановая (49). «С одной стороны, профессионально-личностный потенциал педагога содержит в себе соотношение ориентации как склонности к профессионально-педагогической деятельности и действительной ситуации деятельности», –отмечает ученый (49). При таком подходе подчеркивается значение приобретенной и врожденной способности к осуществлению педагогической деятельности. С другой стороны, профессионально-личностный потенциал отражает отношение педагога к профессиональной деятельности. Это значит, что одних лишь способностей, даже когда они есть, мало для качественного выполнения профессиональных обязанностей. С третьей стороны, профессионально-личностный потенциал трактуется как возможность выполнять свой труд на уровне требований, налагаемых педагогической профессией, в сочетании с индивидуальным пониманием сущности педагогического процесса – стилем педагогической деятельности. Наконец, с четвертой стороны, профессионально-личностный потенциал – это концентрирование приобретенных качеств, т.е. система приобретенных в процессе подготовки знаний, умений, навыков, способов

мышления и деятельности, считает И.П. Подласый (49).

Согласно исследованиям И.П. Подласого, общими структурными компонентами профессионально-личностного потенциала педагога являются интеллектуальный, мотивационный, коммуникативный, операционный (или собственно профессиональный) и творческий (49).

В своей научной работе «Технологический аспект формирования профессионально-личностного потенциала руководителя» Н.М. Касьянова рассматривает структуру профессионально-личностного потенциала педагога как совокупность следующих составляющих:

1. Аксиологической составляющей (отношение к профессиональной деятельности; удовлетворенность деятельностью; ценностные ориентации).
2. Когнитивной составляющей (наличие профессиональных знаний, умений и навыков; способности решать трудовые задачи; усвоение профессионального опыта).
3. Деятельностной составляющей (овладение профессиональными умениями; стремление самостоятельно осуществлять трудовую деятельность).
4. Социокоммуникативной составляющей (стиль общения; формы поведения; способы взаимодействия).
5. Рефлексивно-смысловой составляющей (потребность к самовыражению и осмыслению, самоактуализации; самокритичность; самоконтроль) (23).

По мнению Н.М. Касьяновой, «... профессионально-личностный потенциал специалиста – это не врожденное качество, профессионально-личностный потенциал формируется в трудовой деятельности человека при наличии положительной мотивации» (23).

В работе Л.В. Абдалиной и И.К. Кобзенко «Структурно-содержательные характеристики личностного потенциала педагога», компонентами профессионально-личностного потенциала педагога являются аксиологический, гносеологический, коммуникативный, творческий и

регулятивный (1; 26).

Согласно исследованию Р.К. Ержановой, в качестве основных компонентов профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения она выделяет: «... мотивационный, гностический, технологический, самоорганизационный и коммуникативный компоненты» (19). Структура профессионально-личностного потенциала педагога будет представлен нами в виде компонентов, которые, по мнению Р.К. Ержановой «... характеризуют конкретные виды деятельности педагога, посредством которых он реализует свои способности и профессионально-личностные качества как специалист» (19). Каждый из компонентов профессионально-личностного потенциала включает определенное содержание.

1. М о т и в а ц и о н н ы й к о м п о н е н т профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения характеризует стремление специалиста к получению непрерывного профессионального образования в области педагогики и психологии. «Мотивационный компонент включает в себя потребности, интересы, мотивы, т.е. все то, что обеспечивает включенность педагогов в процесс активного самообразования и поддерживает эту активность на протяжении всей профессиональной деятельности. В этом компоненте важным является внутренняя мотивация к самообразованию и самореализации в профессии», – уточняет Р.К. Ержанова (19).

2. Г н о с т и ч е с к и й к о м п о н е н т профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения характеризует способность педагога приобретать и использовать информацию, необходимую для профессионально-педагогической деятельности. Р.К. Ержанова считает: «... гностические качества и способности проявляются в креативном овладении методами обучения детей дошкольного возраста, в результативности образовательного процесса» (19). «... Гностический компонент обеспечивает овладение воспитателем

психолого-педагогической информацией, позволяющий ему эффективно осуществлять профессионально-педагогическую деятельность, находить в теории положения, выводы, закономерности, соответствующие рассматриваемым явлениям в практике работы специалиста», – уточняет Р.К. Ержанова (19).

3. **Технологический компонент.** Р.К. Ержанова отмечает: «... данные компонент характеризует систему умений и навыков педагога, обеспечивающих построение образовательной деятельности, поскольку это возможно, если педагог ясно представляет логику и структуру профессионально-педагогической деятельности, планирует, конструирует и реализует ее этапы» (19).

4. **Самоорганизационный компонент.** К этому компоненту Р.К. Ержанова относит: «... способность педагога к «самообучению» и к «самосозиданию», способность педагога конструировать индивидуальную самообразовательную программу, индивидуальный образовательный маршрут» (19). «Способность к самоорганизации и мобилизации, способность к самоанализу и рефлексии», – уточняет далее Р.К. Ержанова (19).

5. **Коммуникативный компонент.** Данные компонент Р.К. Ержанова характеризует следующим образом: «... этот компонент предполагает наличие коммуникативных способностей, обеспечивающих межличностное, деловое и педагогическое общение в образовательном процессе; способность аккумулировать и использовать опыт самообразовательной деятельности педагогов, способность к сотрудничеству и взаимопомощи в профессиональном педагогическом самообразовании, способность избегать конфликтов в процессе совместной деятельности» (19). «Коммуникативный компонент представляет собой способность и возможность педагога осуществлять межличностное общение как с коллегами, так и с обучающимися в процессе профессионально-педагогической, образовательной, научной и инновационной деятельности»,

– поясняет Р.К. Ержанова (19).

Мы согласны с Р.К. Ержановой в следующем высказывании: «... Компоненты профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения не существуют изолированно, они тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены» (19).

Следует выделить следующие показатели профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.

1. М о т и в а ц и о н н ы й к о м п о н е н т профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения. Показатели: мотивация профессиональной деятельности.

2. Г н о с т и ч е с к и й к о м п о н е н т профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения. Показатели: наличие профессиональных знаний и гностических умений.

3. Т е х н о л о г и ч е с к и й к о м п о н е н т профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения. Показатели: овладение профессиональными умениями и навыками (проектировочные, конструктивные и организационные умения).

4. С а м о о р г а н и з а ц и о н н ы й к о м п о н е н т компонент профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения. Показатели: способность к самоорганизации в профессиональной деятельности.

5. К о м м у н и к а т и в н ы й к о м п о н е н т профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения. Показатели: коммуникативные способности.

Согласно научной работе Н.М. Касьяновой «Технологический аспект формирования профессионально-личностного потенциала руководителя» (23) мы будем выделять четыре уровня развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения:

1. Допустимый уровень – (этап профессиональной адаптации) идет овладение основами профессиональной деятельности, деятельность носит нормативно-репродуктивный характер.

2. Достаточный уровень – (этап профессионального становления) деятельность репродуктивного характера.

3. Оптимальный уровень – (этап профессиональной зрелости) деятельность эвристическая, самостоятельная.

4. Высокий уровень – (этап профессионального преобразования) деятельность творческого характера.

Н.М. Касьянова считает, что развитие профессионально-личностного потенциала предполагает процесс становления и прогрессивного изменения личности под влиянием требований профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление (23, 29). Развитие профессионально-личностного потенциала определяется качественными изменениями всех его составляющих.

Переход с одного уровня профессионально-личностного потенциала на другой, по мнению Н.М. Касьяновой, «характеризуется изменением характера профессиональной деятельности педагога (от нормативно-репродуктивного на допустимом уровне до творческого на высоком уровне) и профессионального поведения (сотрудничество и коллективизм в работе, самостоятельность в решении профессиональных задач, готовность к принятию ответственности и др.)» (23).

Развитие профессионально-личностного потенциала требует от педагога достаточно высокой степени активности, способности управлять, регулировать свое поведение в соответствии с возникающими или специально поставленными педагогическими задачами. Развитие профессионально-личностного потенциала педагога – это непрерывный процесс, влияющий на педагогическую деятельность в целом. Конечно, самое главное в этом – личная заинтересованность педагога в

самосовершенствовании.

Таким образом, сущность профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения заключается в том, что данный потенциал педагога способствует эффективному решению профессиональных задач в профессиональной деятельности, стимулирует инициативу, познавательную и общественную активность, содействует индивидуальному своеобразию личности. В качестве основных компонентов профессионально-личностного потенциала мы будем рассматривать мотивационный, гностический, технологический, самоорганизационный и коммуникативный компоненты. Мы будем выделять четыре уровня развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения: допустимый, достаточный, оптимальный и высокий уровни.

1.3. Психолого-педагогические условия развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения

На основании теоретического анализа мы пришли к тому, что процесс развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения будет эффективным, если:

- разработать эффективную систему управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения;
- обеспечить непрерывное образование педагогических кадров в условиях дошкольного образовательного учреждения;
- способствовать самоорганизации педагога в развитии профессионально-личностного потенциала.

Первое условие развития профессионально-личностного потенциала

педагога дошкольного образовательного учреждения – разработка эффективной системы управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.

Во-первых, система управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога заключается в организации информационного обеспечения данного процесса: организация выставок научно-методической, методической информации, которая необходима педагогам в условиях обновления образовательной практики ДООУ, ознакомление педагогов с материалами медиатеки, информационно-библиографическая деятельность методического кабинета.

Во-вторых, необходимо учитывать перспективно-ориентирующие и деятельностно-стимулирующие функции системы управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога. Перспективно-ориентирующей функцией предполагается определение содержания и основных аспектов развития профессионально-личностного потенциала педагога.

Деятельностно-стимулирующая функция направлена на стимулирование развития профессионально-личностного потенциала педагога за счет создания комплекса соответствующих условий (материальных, психологических, моральных), можно достичь высокого результата в осуществлении педагогами образовательного процесса.

Второе условие развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения – обеспечение непрерывного образования педагогических кадров в условиях дошкольного образовательного учреждения.

Исследованиями в области непрерывного профессионального образования занимались А.А. Вербицкий, Б.С. Гершунский, О.В. Купцов, Г.А. Ягодин и др. общим для этих исследований является то, что ученые результатом непрерывного профессионального образования считают становление и развитие личности человека как профессионала.

«Непрерывное профессиональное образование – это системно

организованный процесс образования человека на протяжении его жизни, который предоставляет возможность осваивать, углублять, систематизировать и обновлять знания и умения, необходимые для успешного выполнения различных социально-экономических ролей в системе социальных контрактов, выбрав для этого ту образовательную траекторию, которая наиболее полно соответствует и отражает потребности личности и образовательные потребности общества», – считает В.Н. Белкина (6; 27).

В свою очередь, А.А. Вербицкий, рассматривая проблему непрерывного профессионального образования, отмечает: «... непреемлема трактовка «непрерывное профессиональное образование», поскольку определена установленная периодичность обучения... » (12). Поэтому А.А. Вербицкий поясняет: «... заполнителем резервов непрерывности (т.е. прерывности) должно выступать самообразование, которое, предполагает сохранение и развитие познавательного отношения специалиста к профессии, его умение учиться... » (12).

Система непрерывного образования педагогических кадров дошкольного образовательного учреждения представлена, прежде всего, в виде вертикальных (возрастных) этапов и связей между ними: профессионального образования, высшего и повышения квалификации. Последний уровень является, согласно уровню личности, ее целям и внутренней мотивации, наиболее осознанным (А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.А. Сластенин, В.И. Слободчиков). Горизонтальные связи определяют организационные формы образования и самообразования (Е.И. Исаев, СВ.И. Слободчиков). В развитии профессионального опыта в процессе непрерывного образования педагог как профессионал достигает определенного уровня самосознания, что характеризуется его рефлексивным способом существования и ценностно-смысловыми образованиями. «Специфика организации непрерывного образования специалиста по вертикали восхождения определяется многоуровневым целеполаганием,

индивидуально-творческим характером деятельности», – считают А.К. Маркова, В.А. Сластенин и др.

В качестве форм непрерывного профессионального образования в системе методической работы ДОУ рассматриваются:

1. **И н д и в и д у а л ь н ы е ф о р м ы:** индивидуальные консультации, самостоятельная познавательная деятельность (самообразование), работа над индивидуальной методической темой.

2. **Г р у п п о в ы е ф о р м ы:** научно-практические семинары, семинары-практикумы, тренинги, научно-практические конференции, проблемные семинары, проблемно-проектировочные семинары, организационно-деятельностные игры, конкурсы методических разработок, теоретические семинары, временные творческие группы.

В качестве методов непрерывного профессионального образования в системе методической работы ДОУ рассматриваются:

1. **И м и т а ц и о н н ы е м е т о д ы:** анализ конкретных ситуаций, деловые игры, учебные игры, игровое проектирование, имитационные упражнения, инсценировка, тренинг.

2. **Н е и м и т а ц и о н н ы е м е т о д ы:** проблемные лекции, проблемные семинары, тематические дискуссии, дебаты, мозговая атака, «круглый стол», творческая мастерская.

С.Ю. Мычка и М.А. Шаталов указывают: «... необходимо использовать инновационные методы обучения в системе непрерывного профессионального образования» (43). Инновационная деятельность предполагает осуществление различных видов деятельности специалиста, которые способствуют возникновению инноваций:

1. Научно-исследовательская деятельность (результатом является разработка и реализация новшеств).

2. Проектная деятельность (разработка инновационных проектов).

3. Образовательная деятельность развитие профессиональных навыков и опыта для реализации инновационных проектов в практике дошкольных

образовательных учреждений (43).

Применение данных методов достаточно актуально в процессе подготовки компетентных педагогов дошкольных образовательных учреждений. Исследования также показывают, что непрерывное профессиональное образование обладает свойствами системы: универсальность, преемственность, интегративность и др.

Таким образом, сущность непрерывного профессионального образования заключается в развитии целостной профессиональной личности педагога дошкольного образования. Свойства личности педагога дошкольной образовательной организации, из которых главными в контексте деятельности педагога мы считаем коммуникативность, рефлексивность, эмпатию, креативность, организаторские черты, просоциальную мотивацию, не являясь вначале профессиональными, при определенных условиях начинают выступать в качестве таковых: профессиональная коммуникативность, профессиональная рефлексия, профессиональная креативность, профессиональная эмпатия, профессиональная мотивация, профессиональные организаторские черты.

Третье условие развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения – обеспечить самоорганизацию педагога в саморазвитии профессионально-личностного потенциала.

С.С. Котова в своей работе «Основы эффективной самоорганизации» отметила: «... проблема самоорганизации относится к числу тех, которые постоянно находятся в фокусе внимания педагогов и психологов, занимающихся педагогической практикой» (30).

Неумение регулярно работать, организовывать себя отрицательно сказывается на результатах профессиональной деятельности даже у педагогов с высоко развитыми способностями (В.Н. Донцов, Н.С. Копейна, В. Я. Ляудис и др.). Таким образом, можно говорить об образовательной функции самоорганизации. В ряде работ (Ю.Н. Кулюткин, Н.М. Пейсахов,

Г.С. Сухобская и др.) отмечается развивающая функция самоорганизации человека.

«Выполнение любой деятельности, в том числе профессиональной, требует определенного уровня развития способностей, психических свойств, личностных характеристик воспитанника. Следовательно, способствуя самоорганизации педагогов, мы тем самым будем способствовать развитию у них данных качеств. Выделяют также управляющую и регулирующую функции самоорганизации», – отмечает Г.В. Коган (21).

Работы, направленные на исследование проблем самоорганизации непосредственно в педагогической сфере, связаны с именами ученых Н.А. Заенутдиновой, Н.В. Кузьминой, Н.И. Мурачковского, Л.Т. Охитиной и др.

Вопросы самоорганизации специалистов рассматриваются в различных аспектах профессиональной деятельности: формированием и совершенствованием самообразовательной деятельности специалиста (Т.А. Воронова, А.К. Громцева, Ю.Н. Кулюткин, Г.С. Сухобская и др.); осуществлением самовоспитания (А.Я. Арет, А.А. Бодалев, И.И. Чеснокова и др.); самореализацией личности специалиста в деятельности (Н.С. Копеина, Н.И. Соболева, И.А. Трофимова и др.). Данные исследователи доказывают, что, чем выше уровень самоорганизации у человека, тем успешнее протекают у них указанные виды деятельности и тем шире их возможности самореализации и творческого самовыражения в деятельности.

С.С. Амиров в своей статье «Самоорганизация личности в процесс обучения» раскрывает данное понятие следующим образом: «...самоорганизация – это осознанная работа человека над собой с целью совершенствования интеллектуальных, эмоциональных и морально-волевых черт характера в деятельности, направленной на разрешение общественно и личностно значимых задач» (4).

«Самоорганизация представляет собой процесс сознательного и целенаправленного конструирования специалистом своей личности исходя из

имеющихся эталонных представлений о профессии и результатов самооценки. Процесс самоорганизации характеризуется теми путями, которые личность прокладывает для достижения целей саморазвития», – отмечает С.С. Котова (30).

Ю.А. Цагарелли в научной работе «Самоорганизация личности» уточняет: «... самоорганизация личности – это процесс сознательного и целенаправленного конструирования своей личности исходя из имеющихся эталонных представлений и результатов самооценки» (67).

И.П. Манакова считает: «... самоорганизация – это способность к интегральной регуляции природных, психических, личностных состояний, качеств, свойств, осуществляемая сознанием, волевыми и интеллектуальными механизмами, проявляющаяся в мотивах поведения и реализуемая в упорядоченности деятельности и поведения» (40).

«Для того чтобы обеспечить самоорганизацию режима всей системы повседневной жизнедеятельности», – считают И.И. Ильева и В.Я. Ляудис, – «необходимо сформировать у педагогов вполне осознанные и достаточно сложные по своей структуре действия организации времени жизни» (22).

На основании изучения научных исследований мы выделили этапы осуществления самоорганизации профессионально-педагогической деятельности педагога детского сада:

1. Смысловое планирование (заключается в определении целей, подцелей, задач собственной профессиональной деятельности с точки зрения их смысловой значимости для специалиста, упорядочение их по степени важности).

2. Текущий контроль последовательно решаемых задач (при этом учитываются темп, ритм и затрата времени на решение задач и достижение целей).

3. Вероятностное прогнозирование заключается в соотнесении ближайших и отдаленных задач во временной перспективе дня, недели, месяца и т.д.

4. Исполнительский контроль выполнения задач (последовательность, решаемость).

«Самоорганизация, – считает О.А. Анисимов, – это высший уровень профессиональных способностей специалиста».

И.П. Манакова считает, что технологию «Портфолио» можно рассматривать как метод самоорганизации (40). А.И. Кукуев отмечает: «... портфолио во многих странах является документом, позволяющим подтвердить конкурентоспособность работника на рынке труда» (31).

«Портфолио представляет собой специально оформленный пакет документов, который отражает учебные, профессиональные и личные достижения, удостоверяет фактические достижения его владельца и выступает как доказательное средство сформированных общих и профессиональных компетенций, фиксирует процесс управления и самоуправления, профессиональным ростом, являясь технологией личностного и профессионального развития», – отмечает С.З. Кунсбаев (32).

«Поскольку процессы самовоспитания и саморазвития направлены преимущественно в будущее», – отмечает С.С. Котова, – «... а самоорганизация, «работая» на эти процессы, осуществляется в настоящем, то в педагогике, педагогической психологии и психологии проблемы самоорганизации практически всегда рассматривались в более широком контексте саморазвития и самовоспитания личности» (30).

Мы согласны с Н.М. Касьяновой в том, что существует необходимость в организации процесса саморазвития профессионально-личностного специалиста, направленного на выработку умений составлять собственную (индивидуальную) траекторию развития (23).

На основании работы Н.М. Касьяновой «Технологический аспект формирования профессионально-личностного потенциала руководителя» мы выделяем этапы саморазвития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения, которые связаны с самообразование педагога (23):

И этап – подготовительный. Ф у н к ц и я – самоопределение. Ц е л ь – первичное накопление информации. З а д а ч и – формирование проблемы на основе сбора информации о состоянии профессионально-личностного потенциала по результатам собственной деятельности. Методы – наблюдение, сбор информации.

II этап – исходно-диагностический. Ф у н к ц и я – самодиагностика. Ц е л ь – определение исходного уровня показателей профессионально-личностного потенциала. З а д а ч и – определение исходного уровня мотивации, уровня профессиональных знаний, умений и навыков, способностей, профессионально значимых качеств и др. Методы – психологическое тестирование, самодиагностика ценностных ориентаций, социально-профессиональных установок, соотнесение с требованиями профессионально-квалификационных характеристик и т.п.

III этап – уточняющий. Ф у н к ц и я – самоцелеполагание. Ц е л ь – уточнение целей саморазвития. З а д а ч и – выявление причин, ограничивающих саморазвитие, анализ и формулирование целей и ценностей. Методы – анализ факторов, детерминирующих профессионально-личностный потенциал: возраст, профессиональный опыт, квалификация, образование; определение целевых стратегий и методов достижения успеха.

IV этап – плано-прогностический. Ф у н к ц и я – самопрогнозирование, самопланирование. Ц е л ь – определение конкретных путей развития профессионально-личностного потенциала. З а д а ч и – разработка стратегических и оперативных планов. Методы – составление программы развития профессионально-личностного потенциала, планирование дня, установка приоритетов.

V этап – организационно-деятельностный. Ф у н к ц и я – самоорганизация. Ц е л ь – организация деятельности по выполнению составленных планов. З а д а ч и – реализация оперативных и тактических планов. Методы – концентрация педагога на значимых задачах, организация личного трудового процесса с целью реализации поставленных задач,

становление индивидуального рабочего стиля.

VI этап – коррекционно-творческий. Функция – самоконтроль, саморегуляция. Цель – контроль процесса. Задачи – контроль педагогом процесса достижения целей, внесение корректив. Методы – контроль итогов, соотнесение полученных результатов с запланированными.

VII этап – итогово-аналитический. Функция – самоанализ, самооценка. Цель – определение педагогом эффективности по саморазвитию профессионально-личностного потенциала. Задачи – обобщение итогов, формулировка выводов и предложений. Методы – анализ результатов (23).

1. Критерии и показатели профессионального роста педагогов:
2. Повышение качества дошкольного образования.
3. Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства.
4. Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.
5. Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в детском саду.
6. Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.
7. Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов.
8. Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов.
9. Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов.
10. Создание условий для профессионального роста педагогов.
11. Обновление содержания образования и его технологий.
12. Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы.
13. Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста

мотивации и педагогического мастерства.

Следовательно, самоорганизация педагога отражает его способность к адаптации и регуляции собственного профессионального поведения в условиях изменчивости окружающей среды. В основе целенаправленной самоорганизации педагога лежит сознательное отражение и оценка им условий профессиональной деятельности с целью ее успешного осуществления.

Таким образом, процесс развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения будет эффективным, если разработать эффективную систему управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения, обеспечить непрерывное образование педагогических кадров в условиях дошкольного образовательного учреждения и способствовать самоорганизации педагога в саморазвитии профессионально-личностного потенциала.

Вывод по первой главе

1. Профессиональная деятельность педагога дошкольной образовательной организации взаимосвязана с проблемой профессионально-личностного потенциала специалиста и заложенных в данном потенциале ресурсах, обеспечивающих оптимальное решение профессиональных задач в образовательном процессе. Анализ психологической и педагогической литературы показал, что в настоящее время в науке накоплен определенный научный фонд в исследуемой нами проблеме, который позволяет рассматривать профессионально-личностный потенциал педагога дошкольного образовательного учреждения личности как отдельную научную категорию. В то же время очевидна ее неразработанность и актуальность. Профессионально-личностный потенциал педагога

дошкольного образовательного учреждения – это системное личностное образование, включающее мотивы, профессионально-личностные качества, способности, знания, умения и навыки специалиста, которые обеспечивают успешность и результативность решения профессионально-педагогических задач в изменяющихся условиях образовательного процесса дошкольного учреждения.

2. Профессионально-личностный потенциал педагога дошкольного образовательного учреждения рассматривается как интегративное образование. Сущность профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения заключается в том, что данный потенциал педагога способствует эффективному решению профессиональных задач в профессиональной деятельности, стимулирует инициативу, познавательную и общественную активность, содействует индивидуальному своеобразию личности. В качестве основных компонентов структуры профессионально-личностного потенциала мы будем рассматривать мотивационный, гностический, технологический, самоорганизационный и коммуникативный компоненты. Мы будем выделять четыре уровня развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения: допустимый, достаточный, оптимальный и высокий уровни.

3. Мы считаем, что процесс развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения будет эффективным, если: разработать эффективную систему управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения; обеспечить непрерывное образование педагогических кадров в условиях дошкольного образовательного учреждения; способствовать самоорганизации педагога в саморазвитии профессионально-личностного потенциала.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Диагностика уровней развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения

Экспериментальная работа проводилась в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида №19 п. Разумное Белгородского района Белгородской области» в три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный этапы эксперимента.

Цель констатирующего этапа эксперимента – диагностика уровня развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.

Нами были поставлены задачи констатирующего этапа эксперимента:

- 1) подобрать диагностические методики и выявить уровень развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения;
- 2) проанализировать опыт работы дошкольного образовательного учреждения по проблеме развития профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.

В опытно-экспериментальной работе принимали участие педагоги МДОУ «Детский сад комбинированного вида №19 п. Разумное Белгородского района Белгородской области».

Согласно п. 3.4. ФГОС ДО (65), выполняя требования к кадровым условиям, для качественной реализации Основной общеобразовательной программы реализации образовательной программы дошкольная образовательная организация была обеспечена руководящими, педагогическими, учебно-вспомогательными, административно-

хозяйственными работниками, в том числе осуществляющими хозяйственную деятельность, охрану жизни и здоровья детей, обеспечивающими реализацию образовательной программы. Должностной состав и количество педагогов определялись ее целями и задачами, а также особенностями развития детей дошкольного возраста.

В состав педагогического коллектива входят 34 педагога: 10 чел. имеют стаж работы свыше 20 лет, 6 чел. – от 10 до 20 лет, 5 чел. – от 10 до 5 лет, 11 чел. – от 5 лет до 1 года, 2 чел. – стаж работы до 1 года.

Педагогически работники, имеющие квалификационную категорию: высшую – 7 чел., первую – 23 чел., без аттестации – 4 чел.

Возраст педагогов: до 25 лет – 1 чел., от 25 до 29 лет – 4 чел., от 30 лет до 49 лет – 19 чел., от 50 лет до 54 лет – 5 чел., свыше 55 лет – 5 чел.

На основании теоретического исследования профессионально-личностный потенциал педагога дошкольного образовательного учреждения можно оценить по следующим компонентам и показателям, которые представлены в табл. 2.1.

Таблица 2.1.

Компоненты, показатели, диагностические методики
оценки профессионально-личностного потенциала педагога
дошкольного образовательного учреждения

Компоненты профессионально-личностного потенциала	Показатели профессионально-личностного потенциала	Диагностические методики
Мотивационный компонент	– мотивация профессиональной деятельности	Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)
Гностический компонент	– профессиональные знания и гностические умения	Лист оценки профессионально-личностного развития воспитателя ДОУ
Технологический компонент	– профессиональные умения и навыки	
Коммуникативный компонент	– коммуникативные способности	
Самоорганизационный компонент	– способность к самоорганизации в	Опросник «Диагностика особенностей

	профессиональной деятельности	самоорганизации» (разработан А.Д. Ишковым)
--	-------------------------------	--

Нами были использованы следующие диагностические методики.

1. Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) (Приложение 1). Цель: выявить уровень развития мотивационного компонента профессионально-личностного потенциала педагога. Данная методика разработана в соответствии с концепцией о внутренней и внешней мотивации человека. Если профессионально-педагогическая деятельность значима для специалиста сама по себе, то это говорит о внутреннем типе мотивации. Показателями внешней мотивации является стремление специалиста к удовлетворению потребностей внеположных профессионально-педагогической деятельности (мотивы социального престижа, материального достатка, местоположение работы, время занятости и т.д.). Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные.

Анализ результатов диагностики свидетельствует о том, что лишь 6 (18%) педагогов имеют высокий уровень; 12 (36%) чел. – оптимальный уровень; 8 (23%) чел. – достаточный уровень; 8 (23%) педагогов имеют допустимый уровень (табл. 2.2).

Таблица 2.2.

Уровень развития мотивационного компонента профессионально-личностного потенциала педагога (констатирующий этап эксперимента)

Уровень	Количество педагогов (в процентах)
Высокий уровень	6 (18%)
Оптимальный уровень	12 (36%)
Достаточный уровень	8 (23%)
Допустимый уровень	8 (23%)

2. Лист оценки профессионально-личностного потенциала (гностический, технологический, коммуникативный компоненты) воспитателя ДОУ (Приложение 2). Цель: выявить уровень развития

гностического, технологического, коммуникативного компонентов профессионально-личностного потенциала педагога. Данный лист был разработан нами на основании Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (51).

На основании результатов проведения данной диагностики мы выявили, что 6 (18%) воспитателей имеют высокий уровень, 14 (41%) чел. – оптимальный уровень развития, 10 (29%) чел. – достаточный уровень развития, 4 (12%) чел. – допустимый уровень. Результаты диагностики представлены в табл. 2.3.

Таблица 2.3.

Уровень развития гностического, технологического, коммуникативного компонентов профессионально-личностного потенциала педагога (констатирующий этап эксперимента)

Уровень развития профессионально-личностного потенциала педагога	Количество педагогов (в процентах)
Высокий уровень	6 (18%)
Оптимальный уровень	14 (41%)
Достаточный уровень	10 (29%)
Допустимый уровень	4 (12%)

3. Опросник «Диагностика особенностей самоорганизации» (Приложение 3). Цель: выявить уровень развития самоорганизационного компонента профессионально-личностного потенциала педагога. Опросник «Диагностика особенностей самоорганизации» разработан А.Д. Ишковым на базе голографической модели самоорганизации. Опросник содержит интегральную шкалу «Уровень самоорганизации» и шесть шкал, характеризующих уровень развития одного личностного компонента самоорганизации (волевые усилия) и пяти функциональных компонентов (целеполагание, анализ ситуации, планирование, самоконтроль, коррекция).

Анализ результатов диагностики показал, что лишь 2 (6%) чел. имеют высокий уровень развития самоорганизационного компонента

профессионально-личностного потенциала педагога; 7 (20%) чел. – оптимальный уровень; 20 (59%) чел. – достаточный уровень 5 (15%) педагогов имеют допустимый уровень. Результаты диагностики в табл. 2.4.

Таблица 2.4.

**Уровень развития самоорганизационного компонента
профессионально-личностного потенциала педагога
(констатирующий этап эксперимента)**

Уровень развития профессионально-личностного потенциала педагога	Количество педагогов (в процентах)
Высокий уровень	2 (6%)
Оптимальный уровень	7 (20%)
Достаточный уровень	20 (59%)
Допустимый уровень	5 (15%)

На основании результатов диагностики мы составили общую табл. 2.5.

Таблица 2.5.

**Уровень развития профессионально-личностного потенциала педагога
(констатирующий этап эксперимента)**

Уровень развития профессионально-личностного потенциала педагога	Количество педагогов (в процентах)			
	Диагностическая методика №1	Диагностическая методика №2	Диагностическая методика №3	Общий показатель
Высокий уровень	6 (18%)	6 (18%)	2 (6%)	14%
Оптимальный уровень	12 (36%)	14 (41%)	7 (20%)	32%
Достаточный уровень	8 (23%)	10 (29%)	20 (59%)	37%
Допустимый уровень	8 (23%)	4 (12%)	5 (15%)	17%

Данные наглядно представлены на рис. 2.1.

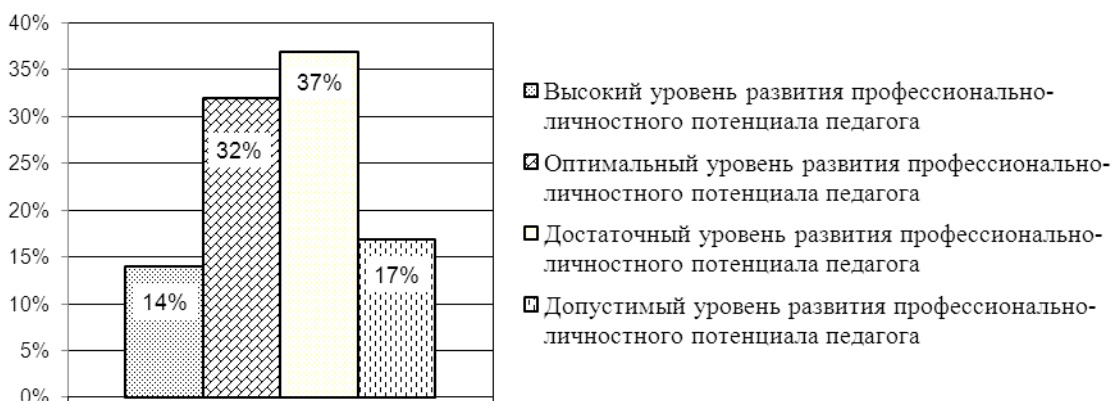


Рис. 2.1. Уровень развития профессионально-личностного потенциала педагога (констатирующий этап эксперимента)

Обобщенный анализ результатов диагностики свидетельствует о том, что 14% имеют высокий уровень развития профессионально-личностного потенциала; 32% – оптимальный уровень; 37% – достаточный уровень; 17% педагогов имеют допустимый уровень.

Анализ опыт работы дошкольного образовательного учреждения по проблеме развития профессионально-личностного потенциала педагогического коллектива в МДОУ «Детский сад комбинированного вида №19 п. Разумное Белгородского района Белгородской области» в 2016-2017 учебном году показал, что в дошкольном образовательном учреждении обеспечиваются профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов, целью которой является развитие у педагогов компетентностного подхода к выстраиванию образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО. Старший воспитатель организует различные формы обучения для всех категорий работников (деловые игры, семинары, практические занятия).

Заочно получают профессиональное образования 3 работника детского сада: 2 – педагога, 1 – помощник воспитателя. Успешно прошли аттестацию: на высшую квалификационную категорию – 2 педагога, на 1 квалификационную категорию – 5 педагогов.

Педагоги регулярно повышают уровень профессионального мастерства путем участия в методических объединениях, стажировочных площадках г. Белгорода и в профессиональных педагогических конкурсах: Международный конкурс для педагогов ДОУ «Такая нужная профессия», номинация «Мое рабочее пространство»; Районный конкурс учебных и методических материалов номинация «Дидактические материалы»; Районный конкурс учебных и методических материалов номинация «Учебное пособие»; Районный профессиональный конкурс «Воспитатель года – 2015»; Всероссийский конкурс «Топ – 100 лучших инструкторов по

физической культуре года».

Анализ показал, что необходимо повышать заинтересованность педагогов в самообразовании, повышении уровня своего профессионализма и компетентности, привлекать к участию в профессиональных конкурсах большее количество педагогов, осуществлять методическое сопровождение данного направления работы и продолжать работу с начинающими воспитателями и воспитателями, имеющими небольшой стаж работы с целью освоения педагогами профессионального мастерства и новых методов работы.

Таким образом, на основании анализа результатов констатирующего этапа работы мы пришли к выводу, что 1) в детском саду не прослеживается система управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования, 2) непрерывное профессиональное образование и уровень самоорганизации педагогов связаны с уровнем развития их профессионально-личностного потенциала, поэтому мы считаем необходимым апробацию следующих психолого-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения: разработать эффективную систему управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения; обеспечить непрерывное образование педагогических кадров в условиях дошкольного образовательного учреждения; способствовать самоорганизации педагога в развитии профессионально-личностного потенциала.

2.2. Апробация психолого-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения

На основании научных положений, изложенных в теоретической части

нашего исследования, и результатов констатирующего этапа эксперимента нами была определена цель формирующего этапа эксперимента – реализация психолого-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Задачи формирующего эксперимента:

1) разработать эффективную систему управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения;

2) обеспечить непрерывное образование педагогических кадров в условиях дошкольного образовательного учреждения;

3) способствовать самоорганизации педагога в развитии профессионально-личностного потенциала.

Для решения первой задачи – разработать эффективную систему управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения – мы разработали программу «Управление развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения». Цель данной программы: создание эффективной систему управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения.

При этом управление развитием профессионально-личностного потенциала педагогического коллектива основывалось на следующих положениях:

- ведущая роль принадлежит самому педагогу;
- развитие происходит в совместной профессиональной деятельности педагогов, администрации, коллег дошкольных учреждений.

Управление развитием профессионально-личностного потенциала педагогического коллектива состоит:

- в возможности актуализации профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения;

- в реализации свободного выбора путей освоения образовательного пространства;
- в санкционировании активности и «инициативы снизу», вовлечении большего количества педагогов в управленческую деятельность;
- в создании условий для укрепления и развития способности к социальной адаптации при изменении условий обучения, труда, жизни; стимулировании творческой продуктивности и саморазвития педагогов.

Процесс управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения должен соответствовать демократическому стилю.

Мы учитывали следующие факторы эффективного развития профессионально-личностного потенциала педагогов детского сада, на которые мы ориентировали педагогов:

- перспективность в профессионально-педагогической деятельности – престижность освоения новых образовательных технологий, акцентирование внимания на креативном характере работы, возможности профессионального роста и самосовершенствования;
- защищенность в профессиональной деятельности – создание благоприятного социально-психологического климата в детском саду, установление благоприятных отношений в сферах воспитатель – дошкольник, воспитатель – воспитатель, воспитатель – старший воспитатель и руководитель;
- коллективизм в принятии совместных решений – взаимоинформирование педагогов, участие каждого в работе Педагогического совета и реализации совместно принятых решений;
- саморазвитие и карьерное продвижение в профессии педагога – предоставление педагогам психолого-педагогических и социальных условий для интеллектуального и профессионального роста;
- самореализация в профессионально-педагогической деятельности – предоставление воспитателям детского сада возможности для реализации

творческих замыслов, проявления своих способностей к разработке инновационных идей.

Управление развитием профессионально-личностного потенциала педагогического коллектива станет эффективным, если учитывать следующие положения:

- управленческое взаимодействие с педагогами основывается на основе диалога;
- осуществляется обучение навыкам самоорганизации изменений в профессионально-педагогической деятельности и своей личности;
- педагог включается в инновационную деятельность с учетом его педагогического опыта и индивидуальных возможностей;
- расширение функций педагогов путем передачи им функций управленческих полномочий;
- формируется готовность педагогов к творческой самореализации.

Информационно-образовательная среда дошкольного образовательного учреждения обеспечивала реализацию Программы управления развитием профессионально-личностного потенциала педагогического коллектива.

Информационно-образовательная среда включала:

- печатные и электронные информационно-образовательные ресурсы;
- дополнительную литературу основных общеобразовательных программ;
- методическую литературу и дидактические материалы в соответствии с ФГОС ДО;
- официальные периодические и справочно-библиографические издания, научную психолого-педагогическую литературу.

Программа поддержки и развития кадрового потенциала обеспечила стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, повышение эффективности образовательного процесса ДОУ.

Для решения второй задачи – способствовать самоорганизации педагога в развитии профессионально-личностного потенциала – мы составили Программу по развитию профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1. Подготовительный этап. Цель: обеспечение мотивационной готовности педагогического коллектива к развитию профессионально-личностного потенциала.

Содержание деятельности:

1. Диагностика уровня профессионально-личностного потенциала педагогического коллектива, конкретного педагога. Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

2. Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов. Создание в детском саду информационно-методического поля:

- формирование банка по вопросам инноваций в сфере дошкольного образования;

- участие воспитателей в психолого-педагогических семинарах по актуальным проблемам развития и воспитания детей дошкольного возраста (например, семинар-практикум старших воспитателей Белгородского района, семинар-практикум инструкторов по физической культуре Белгородского района и др.);

- обеспечение педагогов навыкам работы с научной психолого-педагогической и методической литературой;

- посещение теоретических семинаров в НИУ БелГУ (кафедра дошкольного и специального (дефектологического) образования) и ОГАОУ ДПО «БелИРО» по актуальным проблемам дошкольного образования (например, Областной практико-ориентированный круглый стол «Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования как ориентир развития дошкольного образования в РФ»).

3. Установление связей с наукой, привлечение ученых НИУ БелГУ

(кафедра дошкольного и специального (дефектологического) образования) в качестве научных руководителей и консультантов. Например, мы провели лекцию «Мастер-класс «Тренинговые упражнения по развитию личностных качеств педагогов»» (Приложение 4).

4. Выявление потребностей в развитии профессионально-личностного потенциала педагогов.

5. Прогнозирование возможных отклонений от цели, нежелательных препятствий и последствий.

II. О р г а н и з а ц и о н н ы й э т а п. Цель: содействие психолого-педагогической готовности педагогического коллектива к развитию профессионально-личностного потенциала.

С о д е р ж а н и е д е я т е л ь н о с т и:

1. Создание творческих коллективов по актуальным проблемам дошкольного образования в детском саду.

2. Обновление содержания образования и его технологий. Расширение и углубление воспитателями базовых научных и методических знаний, планирование постоянно действующих практико-ориентированных семинаров (например, семинар-практикум для воспитателей старших и подготовительных групп, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования на тему: «Современные технологии организации взаимодействия детского сада и семьи»).

3. Создание условий для профессионального роста педагогов. Развитие исследовательских умений и навыков воспитателей ДООУ (например, организация постоянно действующего семинара с темами «Теория и практика развития профессионально-личностного потенциала воспитателя», «Профессиональный рост», «Критерии профессионально-личностного потенциала воспитателя»).

4. Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов. Изменение характера взаимодействия воспитателей с ведущими преподавателями НИУ БелГУ (кафедра дошкольного и специального

(дефектологического) образования): дополнение теоретических семинаров индивидуальными и групповыми консультациями.

5. Организация взаимодействия с педагогическими коллективами других дошкольных образовательных организаций с целью обмена актуальным педагогическим опытом.

Следует отметить, что увеличилось количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.

III. П р а к т и ч е с к и й э т а п. Цель: формирование практической готовности педагогического коллектива к развитию профессионально-личностного потенциала.

С о д е р ж а н и е д е я т е л ь н о с т и:

1. Мониторинг уровня профессионально-личностного потенциала педагогического коллектива.

2. Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в детском саду. Осуществление работы с начинающими воспитателями и воспитателями, имеющими небольшой стаж работы с целью освоения педагогами профессионального мастерства и новых методов работы. Например, мы провели Мастер-класс «Тренинговые упражнения по развитию личностных качеств педагогов». Тем самым мы способствовали улучшению результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

3. Создание системы повышения квалификации внутри дошкольного образовательного учреждения (постоянно действующий практико-ориентированный семинар, например, практико-ориентированный семинар «Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования как ориентир развития дошкольного образования в РФ»).

4. Совершенствование структуры управления в условиях работы дошкольного образовательного учреждения в инновационном режиме, активное участие педагогов в принятии управленческих решений.

5. Мы предоставляли педагогам пространства для педагогической

инициативы, например, вовлекали их в активное участие в методической работе на уровне города:

- участие в научно-практических конференциях (Региональная научно-практическая конференция «Введение ФГОС ДО как условие повышения качества дошкольного образования»);

- обобщение педагогического опыта своей работы в виде публикаций, методических материалов и пособий, размещения своих материалов и работ в информационной среде образовательного учреждения и других сайтах в соответствии с ФГОС.

- участие в выставках материалов передового педагогического опыта, педагогических чтениях (Районный конкурс учебных и методических материалов номинация «Учебное пособие», Районный конкурс учебных и методических материалов номинация «Дидактические материалы»).

6. Активное участие педагогов в конкурсах и выставках на городском, региональном, федеральном и международном уровнях: Всероссийский конкурс «Топ – 100 лучших воспитателей года», Всероссийский конкурс «Топ – 100 лучших инструкторов по физической культуре года», Международный интернет-конкурс «Система деятельности педагога дошкольной образовательной группы в контексте ФГОС ДО», Международный конкурс для педагогов ДОУ «Такая нужная профессия», Региональный конкурс профессионального мастерства инструкторов по ФК ДОО «Методическая копилка инструктора по ФК», Региональный конкурс «Педагогическое призвание», III областной конкурс «Воспитатели России» Белгородской области, III районный конкурс-фестиваль «Битва хоров» среди хоровых коллективов образовательных учреждений, номинация «Академические хоровые коллективы» и др.

Мы создавали условия для профессионального роста. Например, участие в профессиональных конкурсах способствовало самореализации, формированию позитивной самооценки педагогов, обеспечивало обогащение их профессиональной деятельности актуальным педагогическим опытом.

Мониторинг уровня профессионально-личностного потенциала воспитателей осуществлялся на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществлялся через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено три критерия:

- Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.

- Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к профессионально-педагогической деятельности.

- Результативность образовательного процесса в детском саду (Приложение 5).

- 1) Повышение качества дошкольного образования.

- 2) Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства.

- 3) Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.

- 4) Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в детском саду.

- 5) Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.

- 6) Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов.

- 7) Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов.

8) Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов.

9) Создание условий для профессионального роста педагогов.

10) Обновление содержания образования и его технологий.

11) Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы.

12) Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивалась экспертами по пятибалльной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составлял индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

Обобщенные данные мониторинга позволили прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определить их эффективность. Система работы по комплексному развитию профессиональной компетентности педагогических кадров способствовала достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у воспитателей профессиональных компетенций.

IV. К о н т р о л ь н о - о ц е н о ч н ы й э т а п. Цель: выявление рассогласования между запланированным и реальным уровнями развития профессионально-личностного потенциала педагогов.

С о д е р ж а н и е д е я т е л ь н о с т и:

1. Диагностика уровня профессионально-личностного потенциала каждого педагога и педагогического коллектива в целом.

2. Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями профессионально-личностного потенциала.

Для решения третьей задачи – способствовать самоорганизации педагога в развитии профессионально-личностного потенциала – мы помогли педагогам составить индивидуальный образовательный маршрут по развитию профессионально-личностного потенциала.

Умение организовать собственную деятельность особенно актуально в современных условиях, когда по причине увеличения нагрузки, количества отчетных документов, многие педагоги, не владеющие методами самоорганизации, не находят времени на отдых, качественную подготовку к НОД, не успевают выполнить все текущие дела.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога отличается от общего плана методической работы тем, что в нем полнее отражаются его личные образовательные потребности, большое внимание уделяется самообразованию и обучению на рабочем месте. Основные разделы индивидуального образовательного маршрута специалиста охватывают все аспекты развития профессионально-личностного потенциала. Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) по развитию профессионально-личностного потенциала как программа предусматривает возможность исследовательской и инновационной деятельности педагога.

Для разработки ИОМ по развитию профессионально-личностного потенциала важно определить пути решения проблем, развития профессиональных интересов и преодоления профессиональных затруднений. Содержание деятельности педагога в контексте профессионального развития, планирование собственных действий по реализации цели, определение ожидаемых результатов и собственных достижений отражается в карте индивидуального образовательного маршрута педагога.

Педагогу необходимо было разработать и фиксировать в карте индивидуального образовательного маршрута программы конкретные действия по реализации задач профессионального развития. При этом задача старшего воспитателя заключается в том, чтобы оказать помощь конкретному воспитателю в решении тех проблем, которые вызывают у него затруднение или являются предметом его интересов.

ИОМ позволяет в наиболее оптимальной форме учесть индивидуальные и возрастные особенности каждого педагога на основе

дифференцированного подхода. При проектировании ИОМ педагогам оказывается дифференцированная консультативная помощь и предоставляется информация о возможностях методической работы в детском саду и в других образовательных организациях для саморазвития профессионально-личностного потенциала (курсовая подготовка в системе повышения квалификации, районные, областные методические сообщества, семинары известных ученых и практиков, открытые мероприятия, форумы, дистанционное обучение, электронные ресурсы и т.п.).

Этапы и содержание деятельности по саморазвитию воспитателей дошкольного образовательного учреждения представлены в табл. 2.6.

Таблица 2.6.

Содержание работы по саморазвитию профессионально-личностного потенциала педагогов

Этапы работы	Деятельность	
	Воспитателя	Старшего воспитателя
1.	Осознание потребности в саморазвитии профессионально-личностного потенциала, самооценка подготовленности, осознание необходимости в знаниях, постановка целей и задач	Педагогическая диагностика и всесторонний анализ деятельности педагога. Выявление желания педагога работать над той или иной проблемой: индивидуальные беседы, анкетирование
2.	Планирование работы по саморазвитию профессионально-личностного потенциала	Консультирование и методические рекомендации: – в определении содержания работы по самообразованию; – в выборе вопросов для самостоятельного углубленного изучения; – в составлении плана в зависимости от уровня профессионализма педагога
3.	Теоретическое изучение проблемы (знакомство с предметом, выборочное изучение, анализ и самооценка результатов)	Создание условий для работы воспитателя по саморазвитию профессионально-личностного потенциала: – тематическая подборка и составление картотеки научной, научно-популярной, методической и художественной литературы; – тематическая подборка и составление картотеки газетных и журнальных статей; видеозаписи.
4.	Практическая деятельность	Самооценка работы педагога по саморазвитию профессионально-личностного потенциала
5.	Подведение итогов по саморазвитию	Содействие участию в индивидуальной или групповой консультации; выступлению на заседании

	профессионально-личностного потенциала	Педагогического совета; проведению открытой НОД Помощь в оформлении результатов по саморазвитию профессионально-личностного потенциала: выступление по итогам работы и обмену опытом; составление картотеки по проблеме; советы и рекомендации педагогу по саморазвитию профессионально-личностного потенциала.
--	--	--

Методическая работа старшего воспитателя была направлена на удовлетворение потребностей педагогов по совершенствованию научно-методической подготовки при условии принципов индивидуализации и дифференциации. Важно планировать дифференцированную методическую работу старшего воспитателя с педагогами детского сада с учетом их уровня развития профессионально-личностного потенциала. Дифференцированная методическая работа была направлена на оказание педагогам консультативной и организационно-методической практической помощи. Темы по самообразованию были подобраны в соответствии с запросами педагогов.

В ходе опытно-экспериментальной работы по саморазвитию профессионально-личностного потенциала были представлены различные формы самоорганизации воспитателей на основе дифференцированного подхода:

- составление индивидуального образовательного маршрута;
- работа в библиотеках с книгами, периодическими изданиями;
- участие в работе научно-практических конференций, семинаров;
- ведение собственной картотеки по исследуемой проблеме и др.

Очень важно, чтобы самоорганизация педагога по саморазвитию профессионально-личностного потенциала не свелась к формальному ведению дополнительной отчетной документации (планы, выписки, конспекты).

Характерными чертами ИОМ является то, что в нем полнее отражаются личные образовательные потребности педагога, большее место отводится самообразованию и развитию профессионально-личностного потенциала в

контексте профессиональной деятельности, т.е. педагог предстает сформировавшимся субъектом профессионально-педагогической деятельности.

Одним из методов самоорганизации стала разработка педагогами портфолио. Портфолио содержало следующие разделы:

- 1) Общие сведения об авторе портфолио (год рождения, стаж работы, увлечения, повышение квалификации и др.).
- 2) Достижения в профессиональной деятельности.
- 3) Достижения в исследовательской деятельности.
- 4) Научные достижения.
- 5) Достижения в социокультурной сфере.
- 6) Дополнительные личные достижения в период профессионального роста.
- 7) Документы, регламентирующие работу автора портфолио (дипломы об образовании, дипломы о повышении квалификации и др.).
- 8) Личные разработки специалиста (учебно-материальная база, программы, фотоматериалы и др.).

Педагогу необходимо самостоятельно определить условия для достижения результатов:

- курсы повышения квалификации;
- посещение семинаров и открытых мероприятий;
- изучение опыта работы педагогов-мастеров;
- анализ Интернет-ресурсов;
- консультации методистов на уровне ОО, городских методических объединений;
- участие в инновационной деятельности, в проблемных, рабочих, творческих группах;
- участие в психологических тренингах и т.д.

Основополагающей для педагогического коллектива являлась деятельность Педагогического совета, на который выносились самые

актуальные вопросы воспитания и образования детей. Все это способствовало расширению эрудиции воспитателей, развитию педагогической рефлексии, рациональному подходу при определении оптимального варианта решения поставленных задач. Продуктивно прошел Педагогический совет «Современные игровые технологии как условие организации образовательной деятельности в ДОУ в свете ФГОС ДО», рассмотревший проблему в современных реалиях, акцентировавший внимание на факторах развития коммуникативных способностей у дошкольников. Обмен мнениями и обсуждение эффективных форм и методов образовательной деятельности с использованием современных игровых технологий, обеспечивающие качество данной деятельности, позволил сформировать технологический аспект взаимодействия педагогов с детьми в свете новых нормативных документов. На Педагогическом совете «Здоровьесбережение – ключевой момент нового педагогического мышления» большое внимание было уделено оптимизации взаимодействия с семьями воспитанников по вопросам здоровьесбережения и рассмотрению психологических аспектов по данной теме.

Проведенный семинар-практикум «Психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ и детей-инвалидов в условиях реализации ФГОС ДО» помог педагогам выстроить взаимодействие с данной категорией детей на основе использования современных технологий и методик, квест-игра «Воспитание экологической культуры детей дошкольного возраста в условиях обогащенной предметно-развивающей среды» помогла педагогам определить новые современные подходы к организации РППС по экологическому воспитанию детей.

Мастерская-практикум для молодых (начинающих) воспитателей «Организация коммуникативной деятельности в разных возрастных группах» помогла начинающим педагогам в проектировании и организации взаимодействия с воспитанниками в процессе речевого развития.

Запланированные методические мероприятия проводились с

достаточной ответственностью и активным участием педагогов. Главной задачей при этом являлось оказание реальной помощи педагогам в развитии их мастерства как совокупности профессиональных знаний, умений и навыков и необходимых для современного педагога свойств и качеств личности, стимулирование творческого поиска, положительного отношения педагогов к преобразованиям в МБДОУ и желание совместно сотрудничать.

Таким образом, результативность опытно-экспериментальной работы по развитию профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения будет достигнута, если конструировать ее как динамический процесс, для которого характерна преемственностью его этапов в соответствии с содержанием, формами и методами методической работы. Это позволило создать эффективную систему управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения, содействовать непрерывное образование педагогических кадров в условиях дошкольного образовательного учреждения и способствовать самоорганизации педагога в развитии профессионально-личностного потенциала.

2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы

На контрольном этапе эксперимента мы провели повторную диагностику с целью выявления эффективности экспериментальной работы по развитию профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Задачи контрольного этапа эксперимента:

- 1) проведение диагностики развития профессионально-личностного потенциала педагогов после формирующего этапа эксперимента;
- 2) выявление динамики развития профессионально-личностного

потенциала педагогов в ходе проведения формирующего этапа эксперимента.

На контрольном этапе эксперимента для диагностики развития профессионально-личностного потенциала педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения мы использовали диагностические методики, представленные в Приложении. Результаты анализа анкет представлены в табл. 2.7. – 2.11.

Анализ результатов диагностики развития мотивационного компонента профессионально-личностного потенциала педагога показал, что после формирующего этапа эксперимента 9 (26%) педагогов имеют высокий уровень; 12 (36%) чел. – оптимальный уровень; 7 (20%) чел. – достаточный уровень; 6 (18%) педагогов имеют допустимый уровень (табл. 2.7).

Таблица 2.7.

Уровень развития мотивационного компонента профессионально-личностного потенциала педагога (контрольный этап эксперимента)

Уровень	Количество педагогов (в процентах)
Высокий уровень	9 (26%)
Оптимальный уровень	12 (36%)
Достаточный уровень	7 (20%)
Допустимый уровень	6 (18%)

На основании результатов проведения данной диагностики мы выявили, что 10 (29%) педагогов имеют высокий уровень развития гностического, технологического, коммуникативного компонентов профессионально-личностного потенциала, 13 (37%) чел. – оптимальный уровень развития, 7 (20%) чел. – достаточный уровень развития, 4 (12%) чел. – допустимый уровень. Результаты диагностики представлены в табл. 2.8.

Таблица 2.8.

Уровень развития гностического, технологического, коммуникативного компонентов профессионально-личностного потенциала педагога (контрольный этап эксперимента)

Уровень развития профессионально-личностного потенциала педагога	Количество педагогов (в процентах)
Высокий уровень	10 (29%)
Оптимальный уровень	13 (37%)
Достаточный уровень	7 (20%)
Допустимый уровень	4 (12%)

Анализ результатов диагностики показал, что 6 (18%) чел. имеют высокий уровень развития самоорганизационного компонента профессионально-личностного потенциала педагога; 8 (23%) чел. – оптимальный уровень; 16 (47%) чел. – достаточный уровень; 4 (12%) педагогов имеют допустимый уровень. Результаты диагностики в табл. 2.9.

Таблица 2.9.

Уровень развития самоорганизационного компонента
профессионально-личностного потенциала педагога
(контрольный этап эксперимента)

Уровень развития профессионально-личностного потенциала педагога	Количество педагогов (в процентах)
Высокий уровень	6 (18%)
Оптимальный уровень	8 (23%)
Достаточный уровень	16 (47%)
Допустимый уровень	4 (12%)

На основании результатов диагностики мы составили табл. 2.10.

Таблица 2.10.

Динамика развития профессионально-личностного потенциала
педагога (контрольный этап эксперимента)

Уровень развития профессионально-личностного потенциала педагога	Количество педагогов (в процентах)			
	Диагностическая методика №1	Диагностическая методика №2	Диагностическая методика №3	Общий показатель

	До эксперимента	После эксперимента	До эксперимента	После эксперимента	До эксперимента	После эксперимента	До эксперимента	После эксперимента
Высокий уровень	6 (18%)	9 (26%)	6 (18%)	10 (29%)	2 (6%)	6 (18%)	14%	24%
Оптимальный уровень	12 (36%)	12 (36%)	14 (41%)	13 (37%)	7 (20%)	8 (23%)	32%	32%
Достаточный уровень	8 (23%)	7 (20%)	10 (29%)	7 (20%)	20 (59%)	16 (47%)	37%	30%
Допустимый уровень	8 (23%)	6 (18%)	4 (12%)	4 (12%)	5 (15%)	4 (12%)	17%	14%

Наглядно результат представлен на рис. 2.2.

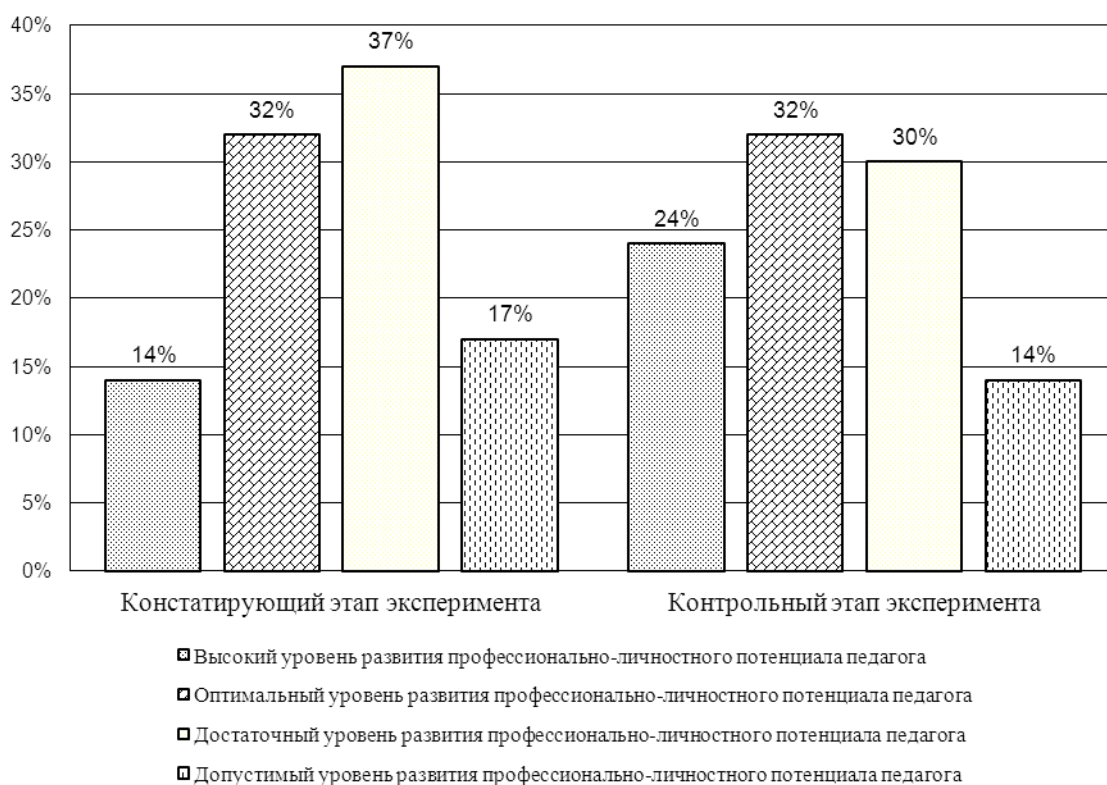


Рис. 2.2. Динамика развития профессионально-личностного потенциала педагога

Обобщенный анализ результатов диагностики свидетельствует о том, что после формирующего этапа эксперимента 24% педагога имеют высокий уровень развития профессионально-личностного потенциала; 32% – оптимальный уровень; 30% – достаточный уровень; 14% педагогов имеют допустимый уровень.

Таким образом, мы выявили динамику развития профессионально-личностного потенциала педагогов детского сада: количество педагогов с

высоким уровнем развития профессионально-личностного потенциала возросли с 14% до 24%, количество педагогов с оптимальным уровнем осталось на прежнем уровне 32%, количество педагогов с достаточным уровнем снизилось с 37% до 30%, количество педагогов с допустимым уровнем изменилось с 17% до 14%.

По результатам проведенной рефлексии после формирующего этапа эксперимента большинство педагогов считают, что повысили свою компетентность и готовы реализовывать приобретенные знания в практической деятельности. Это подтверждается активизацией данного вида работы у всех категорий педагогов, что в целом позитивно отразилось на организации и насыщении содержания образовательного процесса.

В течение 2017-2018 учебного года в соответствии с Планом действий («Дорожная карта») по введению ФГОС ДО с педагогами осваивался содержательный и технологический компоненты реализации требований ФГОС ДО в профессиональной деятельности.

Были созданы самые благоприятные условия для повышения квалификации в рамках курсов, проводившихся в ОГАОУ ДПО «БелИРО».

Успешно прошли аттестацию: на высшую квалификационную категорию – 2 педагога, на 1 квалификационную категорию – 5 педагогов.

Своевременно изучать новинки помогает изучение периодических изданий, комплекты которых аккумулируются в методическом кабинете, с указанием рассмотрения актуальных тем. Запланировано значительное обновление в соответствии с ФГОС ДО комплекта современных методических пособий, обеспечивающих реализацию основной и адаптированной общеобразовательных программ.

За этот период в районный банк данных внесены два опыта педагогов ДООУ: Калашник А.С. на тему «Опытно-экспериментальная деятельность как фактор развития познавательной активности у детей дошкольного возраста», Забусовой О.А. на тему «Семейный клуб как форма двухстороннего взаимодействия с родителями в процессе формирования начальных

представлений о здоровом образе жизни у дошкольников», Костюковой Н.С. на тему «Развитие мелкой моторики рук посредством техники квиллинг у детей старшего дошкольного возраста».

Решением Педагогического совета обобщены опыты работы: воспитателя Мороз Е.А. на тему «Игровые технологии как средство обучения дошкольников правилам дорожного движения», воспитателя Асеевой Е.В. «Развитие математических представлений детей старшего дошкольного возраста посредством двигательной активности». Кроме того, изучены следующие опыты работы воспитателей ДООУ: «Развитие коммуникативной компетенции старших дошкольников через дидактический синквейн», «Тематическая акция как средство формирования у детей дошкольного возраста навыков безопасного поведения на дорогах» и «Формирование у детей дошкольного возраста навыков безопасного поведения на дорогах как профилактика детского дорожно-транспортного травматизма», практический материал которых рекомендован педагогам для использования при организации образовательной деятельности с обучающимися.

Воспитатели повышают уровень профессиональных компетенций на различных курсах ОГАОУ ДПО «БелИРО»:

20 человек прошли курсы повышения квалификации «Содержание и организация образовательной деятельности в дошкольных образовательных организациях в условиях введения ФГОС ДО»;

7 человек – курсы повышения квалификации «Психолого-педагогическая компетентность педагога в сопровождении детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях введения ФГОС ОВЗ»;

1 человек – курсы повышения квалификации «Обновление содержания и методов дошкольного музыкального образования в условиях реализации ФГОС ДО»;

1 человек – курсы повышения квалификации «Актуальные вопросы психолого-педагогического и медико-социального сопровождения лиц с

ОВЗ».

Педагоги детского сада постоянно повышают свой профессиональный уровень, посещают методические объединения, знакомятся с опытом работы своих коллег и других дошкольных учреждений, приобретают и изучают новинки периодической и методической литературы. Все это в комплексе дает хороший результат в организации образовательной деятельности и улучшении качества образования дошкольников.

Запланированные методические мероприятия проводились с достаточной ответственностью и активным участием педагогов. Главной задачей при этом являлось оказание реальной помощи педагогам в развитии их мастерства как сплава профессиональных знаний, умений и навыков и необходимых для современного педагога свойств и качеств личности, стимулирование творческого поиска, положительного отношения педагогов к преобразованиям в дошкольной образовательной организации и желание совместно сотрудничать.

Десять педагогов участвовали в профессиональных педагогических конкурсах: Районный конкурс «Логопедическая копилка-2016»; Районный конкурс учебных и методических материалов номинация «Дидактические материалы»; Районный конкурс учебных и методических материалов номинация «Учебное пособие»; Районный конкурс «Зеленый огонек»; Конкурсное мероприятие «Опыт работы педагогических работников по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма»; Муниципальный этап Всероссийского конкурса «Воспитатель года России»; Региональный конкурс профессионального мастерства инструкторов по ФК ДОО «Методическая копилка инструктора по ФК»; Региональный конкурс «Педагогическое призвание»; III областной конкурс «Воспитатели России» Белгородской области.

Участие в профессиональных конкурсах способствовало самореализации, формированию позитивной самооценки педагогов, а также обеспечивало обогащение их профессиональной деятельности актуальным

педагогическим опытом.

В ходе экспериментальной работы было выявлено, что развитие профессионально-личностного потенциала воспитателя дошкольного образовательного учреждения происходит при наличии объективных и субъективных условий. Объективные условия предполагают благоприятный психологический климат в коллективе, организующую роль старшего воспитателя.

Выводы по второй главе

1. Опытнo-экспериментальная работа была проведена на базе МДОУ «Детский сад комбинированного вида №19 п. Разумное Белгородского района Белгородской области». На этапе констатирующего этапа эксперимента были подобраны диагностические методики и выявлен уровень развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения. Нами была проанализирован опыт работы дошкольного образовательного учреждения по проблеме развития профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения.

2. В ходе проведенного исследования удалось установить, что развитие профессионально-личностного потенциала педагога будет максимально эффективным, если приоритетным станет решение следующих задач на формирующем этапе эксперимента: разработать эффективную систему управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения; обеспечить непрерывное образование педагогических кадров в условиях дошкольного образовательного учреждения; способствовать самоорганизации педагога в развитии профессионально-личностного потенциала.

3. На контрольном этапе эксперимента мы провели повторную диагностику развития профессионально-личностного потенциала педагогов и выявили динамику развития профессионально-личностного потенциала педагогов в ходе проведения формирующего этапа эксперимента, что подтвердило гипотезу нашего исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональная деятельность педагога дошкольной образовательной организации взаимосвязана с проблемой личностного потенциала специалиста и заложенных в данном потенциале ресурсах, обеспечивающих оптимальное решение профессиональных задач в образовательном процессе. Профессиональная деятельность педагога дошкольной образовательной организации взаимосвязана с проблемой личностного потенциала специалиста и заложенных в данном потенциале ресурсах, обеспечивающих оптимальное решение профессиональных задач в образовательном процессе. Развитие профессионально-личностного потенциала педагога обеспечивает высокий уровень решения профессионально-педагогических задач в области дошкольного образования.

В процессе нашего исследования мы поставили и решили следующие задачи.

Мы раскрыли процесс развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения как научно-педагогическую проблему. Профессионально-личностный потенциал педагога дошкольного образовательного учреждения – это системное личностное образование, включающее мотивы, профессионально-личностные качества, способности, знания, умения и навыки специалиста, которые обеспечивают успешность и результативность решения профессионально-педагогических задач в изменяющихся условиях образовательного процесса дошкольного учреждения. Следует отметить, что развитие профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения стимулирует оптимальное функционирование системы взаимовлияния деятельности и мотивации, способствуют всестороннему развитию личности воспитателя. Профессионально-личностный потенциал в целом обеспечивает прогрессивное развитие

личности в процессе профессиональной деятельности, выступает в качестве предпосылки осуществления деятельности, определяет профессионализм личности и деятельности, а на индивидуальном уровне – профессиональную пригодность.

На основании изучения психолого-педагогической литературы мы рассмотрели сущность, структуру и показатели развития профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения. Сущность профессионально-личностного потенциала педагога ДООУ заключается в том, что данный потенциал педагога способствует эффективному решению профессиональных задач в профессиональной деятельности, стимулирует инициативу, познавательную и общественную активность, содействует индивидуальному своеобразию личности. В исследовании мы опираемся на четыре уровня развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения: допустимый, достаточный, оптимальный и высокий уровни.

Мы теоретически выявили и экспериментально обосновали психолого-педагогические условия развития профессионально-личностного потенциала педагогического коллектива МДОУ «Детский сад комбинированного вида №19 п. Разумное Белгородского района Белгородской области». Для подтверждения гипотезы исследования была проведена опытно-экспериментальная работа. На констатирующем этапе эксперимента мы выбрали диагностические методики и выявили уровень развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения, проанализировали опыт работы дошкольного образовательного учреждения по проблеме развития профессионально-личностного потенциала педагогов ДООУ. На основании данных констатирующего этапа эксперимента мы выстроили логику формирующего этапа эксперимента. Проведение формирующего этапа эксперимента было направлено на апробацию психолого-педагогических условий развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного

образовательного учреждения, для этого мы решили следующие задачи: разработали эффективную систему управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога ДООУ; обеспечили непрерывное образование педагогических кадров в условиях ДООУ; способствовать самоорганизации педагога в развитии профессионально-личностного потенциала. На контрольном этапе эксперимента мы провели повторную диагностику развития профессионально-личностного потенциала педагогов дошкольного образовательного учреждения и выявили динамику развития профессионально-личностного потенциала педагогов: количество педагогов с высоким уровнем возросло с 14% до 24%, количество педагогов с оптимальным уровнем осталось на уровне 32%, количество педагогов с достаточным уровнем снизилось с 37% до 30%, количество педагогов с допустимым уровнем изменилось с 17% до 14%. Анализ динамики развития профессионально-личностного потенциала педагога ДООУ показал, что этот процесс характеризуется постоянным профессиональным самосовершенствованием, развитием профессионально необходимых личностных качеств, идентификацией себя в педагогической профессии.

Таким образом, поставленные перед нами задачи исследования, в основном, решены, и гипотеза нашла свое подтверждение. Вместе с тем, результаты проведенного исследования привели к пониманию особой актуальности разработки технологии развития профессионально-личностного потенциала педагога ДООУ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдалина Л.В. Потенциал личности студента как фактор формирования профессиональных компетенций // Научные труды Института Непрерывного Профессионального Образования. Выпуск пятый (№ 5) / Под научн. редакцией проф. С.В. Чернова. – М.: Издательство Института Непрерывного Профессионального Образования, 2015. – С. 15-18.
2. Абрамян А.А. Развитие профессионально-личностного потенциала руководителя дошкольного образовательного учреждения: автореф. дис. ... канд. пед. наук : (13.00.01). – М., 2012. – 27 с.
3. Агапова Е.Н., Чурилина И.Н. Самоорганизация руководителя и педагога образовательного учреждения: дидактический аспект // Народное образование. – 2013. – №2. – С.88-93.
4. Амиров С.С. Самоорганизация личности в процесс обучения // Педагогика. – 1993. – №5.
5. Анчуков С.В. Проектирование индивидуального образовательного маршрута в системе многоуровневого профессионального образования // Наука и школа. – 2007. – № 4. – С. 6-9.
6. Белкина В.Н., Сергеева Г.В. Актуальные проблемы непрерывного профессионального образования будущих педагогов // Ярославский педагогический вестник – 2011 – № 1 – Том II (Психолого-педагогические науки). – С. 159-162.
7. Боднар А.М. Педагогический потенциал учителя (личностно-гуманистический аспект): автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 1993. – 13с.
8. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы. – М.: Ин-т психологии РАН, 2006. – 622 с.
9. Божинская Т.Л. Перспективы совершенствования педагогического

- потенциала региональной культуры в современном российском образовании // Педагог, воспитай личность: науч.-метод. пособие. – Ростов н/Д, 2010. – С. 32-39.
10. Бондарцов В.Г. Аутопсихологические технологии развития личностно-профессионального потенциала руководителя. – М., 2013. – 25 с.
 11. Васютенкова И.В. Развитие профессионально-личностного потенциала педагога в системе постдипломного образования в современных социокультурных условиях // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. – СПб., 2015. – №174. – С. 141-148.
 12. Вербицкий А.А. Методологические проблемы непрерывного образования / Непрерывное образование: методология и практика. – М., 1990.
 13. Водинчар Е.А., Завьялова Е.Х. Взаимосвязь личностного потенциала и субъективной успешности профессиональной деятельности учителя // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. – 2015. – № 2 (26). – С. 39-48.
 14. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография. – 2-е изд., испр. – М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 352 с.
 15. Граф В., Ильясов И.И., Ляудис В.Я. Основы самоорганизации учебной деятельности и самостоятельной работы студентов. – М.: МГУ, 1981.
 16. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.
 17. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология. – СПб.: Питер. 2003. – 252 с.
 18. Дружилов С.А. Индивидуальные ресурсы и потенциалы личности как необходимые условия становления профессионализма человека // Современные научные исследования и инновации. – 2011. – № 4 // URL: <http://web.snauka.ru/issues/2011/08/1930>
 19. Ержанова Р.К. Формирование профессионально-педагогического

- потенциала педагога профессионального обучения на основе синергетического подхода в условиях непрерывного образования: дис. . канд. пед. наук : 13.00.08. – Караганды, 2009. – 190 с.
20. Захаров В.М. Компетентностный потенциал и компетентностный дефицит – новый подход к оценке персонала // URL: http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/8691/1/Zaharov_Kompetentnost.pdf
 21. Коган Г.В. Формирование мотивации и самоорганизации учебной деятельности студентов при изучении курса педагогики : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – Мурманск, 2004. – 146 с.
 22. Ильясов И.И. Структура процесса учения. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. – 234 с.
 23. Касьянова Н.М. Технологический аспект формирования профессионально-личностного потенциала руководителя // <https://core.ac.uk/download/pdf/141677211.pdf>
 24. Катербарг Т.О. Профессиональный потенциал педагогов как педагогическая категория и функциональный компонент образовательного пространства школы // Современные научные исследования и инновации. – Апрель 2013. – № 4 // URL: <http://web.snauka.ru/issues/2013/04/23281>
 25. Киселева О.О. Теория и практика развития профессионально-педагогического потенциала учителя: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2002. – 378 с.
 26. Кобзенко И.К., Абдалина Л.В. Структурно-содержательные характеристики личностного потенциала педагога// Вестник ТГУ. – 2011. – 2 (94). –С. 99-103.
 27. Компетентностный подход в процессе непрерывного профессионального педагогического образования студентов: монография /Под ред. Белкиной В.Н. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2011. – 139 с.
 28. Коптелов А.В., Машуков А.В. Акмеологический подход как

- методологическое основание развития творческого потенциала педагогов в условиях реализации ФГОС общего образования // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 3. // URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=9171>
29. Костылева А.А. Исследование личностного потенциала педагога // Вестник. – №3. – С. 107-111.
 30. Котова С.С. Основы эффективной самоорганизации / С.С. Котова, О.Н. Шахматова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2010. – 145 с.
 31. Кукуев А. И. Портфолио в зарубежном опыте образования взрослых // Вестник непрерывного образования. – 2008. – №2. – С. 31-34.
 32. Кунсбаев С.З., Арсланова А.Н. Портфолио студента колледжа в условиях реализации ФГОС // Научный поиск. – 2014. – №2. – С. 54-57.
 33. Лежнина Л.В. Индивидуальный образовательный маршрут как инновация в профессиональной подготовке педагогов-психологов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2009. – № 2. – С. 21-25.
 34. Леонтьев Д.А. Возможности эмпирического исследования личностного потенциала / Д.А. Леонтьев, Е.Ю. Мандрикова, Е. Осин, А.В. Плотникова, Е.И. Рассказова // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России: материалы межрегиональной научно-практической конференции. – М., 2005. – 468 с.
 35. Леонтьев Д.А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации // Учен. зап. кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ломоносова / под ред. Б.С. Братуся, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2002.
 36. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции // Психологическая диагностика. – 2007. – №1.
 37. Лескина Ю.А. Основные аспекты моделирования процесса развития научно-инновационного потенциала преподавателя // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 4. // URL: [http://www.science-](http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=9171)

education.ru/ru/article/view?id=25002

38. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. – М., 2011. – 680 с.
39. Майданкина Н.Ю. Специфика формирования и актуализации потенциала педагога дошкольной образовательной организации в современных условиях // Вектор науки ТГУ. – 2015. – № 2 (32-1). – С. 180-185.
40. Манакова И.П. Технология «Портфолио» как метод самоорганизации и саморазвития учащихся и педагогов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 961–965. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/970519.htm>.
41. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. – М.: РАГС, 2001. – 264 с.
42. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.
43. Мычка С.Ю., Шаталов М.А. Инновационные методы обучения в системе среднего профессионального образования // Территория науки. – 2015. – № 3. – С. 10-13.
44. Овчарова Р.В., Костылева А.А. Влияние личностного потенциала педагога на диалог в педагогическом общении: Монография. – Курган: Изд-во Курганского государственного университета, 2012. – 128 с.
45. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 386 с.
46. Павлова А.М. Профессионально-личностный потенциал специалиста: феномен и понятие // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-его Всероссийского съезда психологов. 25-28 июня 2003 года. – СПб.: 2003. Т.6. – С.207–210.
47. Погребная О.С. Психологические особенности «Я-Концепции» педагога в контексте научного знания // Прикладная психология и психоанализ:

- электрон. науч. журн. – 2011. – №2. // URL: <http://ppip.idnk.ru>.
48. Погребная О.С. Рефлексия как условие формирования адекватной «Я-концепции» педагога: автореф. дис. канд. псих. наук. – Ставрополь, 2007. – 25 с.
 49. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс. В 2 кн. – М.: 1999. Кн. 1 – 576с., Кн. 2 – 256 с.
 50. Прокудин Ю.П. Модель развития инновационного потенциала заместителя директора по учебно-воспитательной работе в системе повышения квалификации // Вестник ТГУ. – 2013. – №11 (127). – С. 163-171.
 51. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/30085.html>
 52. Рассказов Ф.Д., Катербарг Т.О. Профессиональный потенциал педагога как педагогическая категория // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2013. – № 1. – С. 132-140.
 53. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. – М.: «Экмос», 1999. – 352 с.
 54. Симонова А.А. Педагогический потенциал: подходы к определению понятия // Развитие педагогического потенциала системы образования Екатеринбурга: материалы XVI городских педагогических чтений / под общ. ред. А.А. Симоновой, Н.А. Лопатюк. – Екатеринбург: МУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», 2010. – С. 12-15.
 55. Скок Г.Б. Как проанализировать собственную педагогическую деятельность. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 102 с.
 56. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. – Минск; 1998. //URL:http://www.wap.fictionbook.ru/author/golovin_#s...psihologa/download.

а6.pdf

57. Словарь-справочник по педагогике / авт.-сост. В.А. Мижериков; под общ. ред. П.И. Пидкасистого. – М.: ТЦ Сфера, 2004. – 448 с.
58. Смолянинова О.Г., Шилина Н.Г. Анализ возможностей и перспектив использования электронного портфолио педагогами (по материалам онлайн-анкетирования) // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №2. – С.179.
59. Соколова И.Ю., Терехина Л.А. Образовательная среда развития личностного потенциала студентов, сохранения и укрепления их здоровья // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 3. // URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=9469#>
60. Тавтилова Н.Н. Личностный потенциал как фактор успешной реализации кадровой стратегии // Психология в России и за рубежом: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, ноябрь 2013 г.). – СПб.: Реноме, 2013. – С. 98-103.
61. Таташов Б.Б. Личностно-профессиональный потенциал специалиста: оптимизационный подход // Вестник Университета. – 2014. – №4. – С. 206-208.
62. Темняткина О.В. Выявление потенциала для развития педагога на основе анализа сформированности компонентов деятельности // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. // URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=#18010>
63. Тропотяга П.А. Психологические детерминанты профессиональной успешности будущего специалиста. – Иркутск, 2009. – 211 с.
64. Тузова Н.Н. Развитие творческого потенциала педагогов общеобразовательной организации // Молодой ученый. – 2017. – №25. – С. 316-319.
65. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: Приказ Министерства образования и науки РФ № 1155 от 17.10.2013 г. // Официальный сайт Министерства образования и науки РФ

Федеральное государственное автономное учреждение «Федеральный институт развития образования» //

URL:http://www.firo.ru/?page_id=#11003

66. Феофилактова Е.А. Место и роль личностного потенциала в деятельности государственного служащего // Самарский научный вестник. – 2013. – № 3 (4). – С. 74-77.
67. Цагарелли Ю. А. Самоорганизация личности. – М., 1982. – С. 96.
68. Цораева Ф.Н. Формирование педагогического потенциала в учреждениях дошкольной образовательной организации // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. – 2015. – № 3 (22). – С. 172-175.
69. Черникова Л.В. Развитие профессиональной успешности педагога-воспитателя в процессе повышения квалификации: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08. – Омск, 2018. – 28 с.
70. Яницкий М.С., Серый А.В. Диагностика уровня развития ценностно-смысловой сферы личности. – Новокузнецк, 2010. – 92 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

М о т и в а ц и я п р о ф е с с и о н а л ь н о й д е я т е л ь н о с т и

(методика К. Замфир в модификации А. Реана)

И н с т р у к ц и я: «Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте им оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале»

	1 в очень незначительной м е р е	2 в достаточно незначительной м е р е	3 в небольшой, но и в немаленькой м е р е	4 в достаточно большой м е р е	5 в очень большой м е р е
1. Д е н е ж н ы й заработок					
2. С т р е м л е н и е к продвижению по работе					
3. С т р е м л е н и е избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. С т р е м л е н и е избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. П о т р е б н о с т ь в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. У д о в л е т в о р е н и е от самого процесса и результата работы					
7. В о з м о ж н о с т ь наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитываются показатели внутренней м о т и в а ц и и (В М), внешней положительной (В П М) и внешней отрицательной (В ОМ) в соответствии со следующими ключами.

$\ll V M \gg = (\text{оценка п у н к т а 6} + \text{оценка п у н к т а 7}) / (\text{оценка п у н к т а 2})$

$\ll V П М \gg = (\text{оценка п у н к т а 1} + \text{оценка п у н к т а 2} + \text{оценка п у н к т а 5}) / (\text{оценка п у н к т а 3})$

$\ll V ОМ \gg = (\text{оценка п у н к т а 3} + \text{оценка п у н к т а 4}) / (\text{оценка п у н к т а 2})$

Литература:

1. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции // Психологическая диагностика. – 2007. – №1.
2. Скок Г.Б. Как проанализировать собственную педагогическую деятельность. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 102 с.
3. Яковлева Г.В. Диагностика уровня развития ценностно-смысловой сферы личности. – Новокузнецк, 2010. – 92 с.

Лист оценки развития профессионально-личностного потенциала педагога

Инструкция. Оцените себя по 9-ти балльной шкале по каждому показателю.

Компоненты	Баллы
	1 2 3 4 5 6 7 8 9
1. Гностический компонент (13-117 баллов)	
Профессиональные знания и гностические умения: <ol style="list-style-type: none"> 1) умение ставить и разрешать познавательные задачи 2) гибкость мышления 3) способность анализировать педагогическую деятельность 4) креативность и ее проявления в педагогической деятельности 5) память и ее оперативность 6) удовлетворение от познания 7) умение слушать 8) умения доказывать, обосновывать решения 9) умение систематизировать, классифицировать 10) умение видеть противоречия и проблемы 11) умение переносить знания и умения в новые ситуации 12) способность отказать от устоявшихся суждений 13) независимость суждений 	
2. Технологический компонент (13-117 баллов)	
Проектировочные умения <ol style="list-style-type: none"> 1) планирование деятельности в соответствии с целями воспитания и развития дошкольников, характеристиками материала, возрастными особенностями, учетом связей между различными видами деятельности детей 2) прогнозирование и корректировка результатов своей деятельности 3) умение целесообразно использовать средства наглядности и ТСО в НОД и совместной деятельности 4) планирование совместной деятельности в единстве с целями и задачами обучения и воспитания дошкольников Конструктивные умения <ol style="list-style-type: none"> 5) выбор оптимальных форм, методов и приемов работы с детьми 6) соблюдение принципов обучения и воспитания дошкольников 7) определение объектов и выбор способов контроля уровня сформированности у детей умений и навыков 8) умение предусматривать возможные затруднения детей в тех или иных видах деятельности 9) рациональное распределение времени работы с детьми, логически обусловленные переходы от одного этапа к другому 	

<p>Организационные умения</p> <p>10) организация коллектива детей и целенаправленное управление его деятельностью с учетом динамики развития</p> <p>11) организация занятий, кружков с учетом интересов детей</p> <p>12) реализация, оценка и корректировка по мере необходимости намеченных планов</p> <p>13) использование различных приемов включения детей в различные виды деятельности, обучение их самоорганизации</p>	
<p>3. Коммуникативный компонент (5-45 баллов)</p>	
<p>Коммуникативные способности:</p> <p>1) умение устанавливать педагогически целесообразные контакты: воспитатель-дети, воспитатель-ребенок, ребенок-дети, ребенок-ребенок</p> <p>2) умение раскрывать систему перспективных линий развития коллектива и личности, внушать ребенку уверенность в своих силах</p> <p>3) требовательность и справедливость во взаимоотношениях с детьми</p> <p>4) умение найти в ребенке наиболее сильные, положительные стороны его личности</p> <p>5) предотвращение и разрешение конфликтов (подход к событиям с точки зрения ребенка, изменение его позиции путем раскрытия перед ним подлинных ценностей, преодоление чувств личной неприязни)</p>	

Оценка:

31-93 баллов – допустимый уровень профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения,

94-176 – достаточный профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения,

177-217 – оптимальный уровень профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения

218-279 баллов – высокий профессионально-личностного потенциала педагога.

Литература:

1. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/30085.html>

2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: Приказ Министерства образования и науки РФ № 1155 от 17.10.2013 г. // Официальный сайт Министерства образования и науки РФ Федеральное государственное автономное учреждение «Федеральный институт развития образования» // URL: http://www.firo.ru/?page_id=#11003

Опросник «Диагностика особенностей самоорганизации» (по А.Д. Ишкову)

Инструкция: «Опросник позволяет выявить Ваши индивидуальные особенности самоорганизации. Точность результатов будет зависеть от степени Вашей откровенности. Предлагаемые Вам утверждения внимательно прочитайте и, оценив степень своего согласия или несогласия с ним по шестибальной шкале, впишите полученные баллы в свободную ячейку справа от номера соответствующего утверждения на бланке ответов».

Текст опросника

1. У меня имеется четкое представление о том, что я хочу получить от жизни.
2. Я пытаюсь мысленно опережать события, прогнозируя возможные последствия своих действий.
3. Я систематически контролирую результаты своей деятельности.
4. Я могу действовать, не взирая или даже вопреки своему сиюминутному эмоциональному побуждению.
5. Я стараюсь не участвовать в рискованных мероприятиях.
6. Ставя перед собой цель, ярко, во всех деталях представляю результат ее осуществления.
7. Если у меня не хватает возможностей для достижения поставленной цели, то я в первую очередь направляю свои усилия на создание этих возможностей.
8. Я могу повлиять на свое состояние и деятельность с помощью сознательного изменения своего отношения к ситуации.
9. Стараюсь без особой необходимости ничего в своей жизни не менять.
10. К выбору своих жизненных целей я подхожу осознанно, не жалея на это времени. Я обладаю таким качеством, как настойчивость.
11. Ставя перед собой цель, я определяю крайние сроки ее достижения.
12. Я составляю план работы на неделю, используя еженедельник, специальный блокнот и т.п.
13. Я отслеживаю степень совпадения промежуточных и конечных результатов с ранее запланированными.
14. Я без труда мобилизую собственные силы для преодоления возникающих на пути поставленной цели препятствий.
15. Я легко переношу изменения правил или условий жизнедеятельности.
16. Поставив перед собой цель, я определяю конкретный способ оценки своего продвижения к ней.
17. Я регулярно анализирую свою деятельность и ее результаты.
18. Я формулирую для себя цели, которых должен достичь в ближайшее время.
19. Я пытаюсь выявить основные факторы, позволившие мне добиться успеха, чтобы использовать их в дальнейшем.
20. Я успешно преодолеваю ситуативные желания, отвлекающие меня от поставленной цели. Я формулирую для себя цели, которых должен достичь в ближайшее время.
21. Я смущаюсь, когда становлюсь «центром внимания».
22. У меня часто возникают вопросы о смысле того, чем я занимаюсь.
23. В конце дня я анализирую, где и по каким причинам я напрасно потерял в

ремя.

Я пытаюсь мысленно опережать события, прогнозируя возможные последствия своих действий.

24. Я решаю проблемы последовательно, шаг за шагом.

25. Я обладаю таким качеством, как настойчивость.

26. Я без особого труда приспосабливаюсь к изменению ситуации.

27. Принимая решение, я стараюсь рассмотреть все возможные варианты.

28. Планируя свою деятельность, я сразу устанавливаю критерии, по которым буду определять степень осуществления плана.

29. Я планирую свою работу на следующий день.

Планируя свою деятельность, я сразу устанавливаю критерии, по которым буду определять степень осуществления плана.

30. Я периодически провожу оценку своей деятельности.

31. Я без особого труда подчиняю свои действия принятым мною решениям.

32. Я легко осваиваюсь в новом коллективе.

33. Ставя перед собой цель, я определяю, имеются ли у меня все необходимые возможности для ее достижения.

34. Я контролирую все свои действия.

35. Неожиданности выбивают меня из колеи.

36. Для фиксации поручений, заданий и просьб я использую определенную систему.

37. Ставя перед собой долго срочную цель, я разбиваю ее на ряд промежуточных. Принимая решение, я стараюсь рассмотреть все возможные варианты.

38. Я ищу причины отклонений достигнутых результатов от ранее запланированных. Я формулирую для себя цели, которых должен достичь в ближайшее время.

39. Препятствия на пути к цели мобилизуют меня, придавая силы.

Обработка результатов

1. Подсчитайте «сырые» баллы по частным шкалам опросника:

• Шкала «Целеполагание»: сумма баллов оценки утверждений № 1+; 3+; 6+; 7+; 10+; 14+; 16+; 20+; 22+; 25+; 27+; 31+; 34+; 39+.

• Шкала «Анализ ситуации»: сумма баллов оценки утверждений № 2+; 5+; 7+; 11+; 16+; 17+; 18+; 21+; 23+; 28+; 33+; 36+; 37+; 38+.

• Шкала «Планирование»: сумма баллов оценки утверждений № 3+; 12+; 18+; 23+; 24+; 27+; 28+; 29+; 34+; 36+; 37+.

• Шкала «Самоконтроль» (С/к): сумма баллов оценки утверждений № 2+; 3+; 13+; 16+; 17+; 18+; 19+; 23+; 28+; 30+; 31+; 33+; 34+; 36+; 38+.

• Шкала «Коррекция»: сумма баллов оценки утверждений № > 5-; 9-; 14+; 15+; 21-; 25+; 26+; 27-; 32+; 35-.

• Шкала «Волевые усилия»: сумма баллов оценки утверждений № 4+; 6+; 7+; 8+; 14+; 18+; 20+; 27-; 31+; 39+.

Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные баллы (стены)

Стены	«Сырые» баллы по шкалам опросника ДОС – 39					
	Ц/п	АС	Пл	С/к	Кор	ВУ
1	-42 ... -7	-42 ... -16	-33 ... -17	-45 ... -15	-30 ... -10	-30 ... -10
2	-6 ... -2	-15 ... -9	-16 ... -12	-14 ... -8	-9 ... -8	-9 ... -3
3	-1 ... 4	-8 ... -3	-11 ... -8	-7 ... -2	-7 ... -4	-2 ... 0
4	5 ... 10	-2 ... 1	-7 ... -3	-1 ... 3	-3 ... -2	1 ... 3
5	11 ... 15	2 ... 6	-2 ... 4	4 ... 9	-1 ... 2	4 ... 7
6	16 ... 19	7 ... 13	5 ... 9	10 ... 18	3 ... 4	8 ... 10
7	20 ... 24	14 ... 17	10 ... 15	19 ... 23	5 ... 7	11 ... 13
8	25 ... 29	18 ... 23	16 ... 21	24 ... 29	8 ... 9	14 ... 16
9	30 ... 34	24 ... 27	22 ... 25	30 ... 35	10	17 ... 19
10	35 ... 42	28 ... 42	26 ... 33	36 ... 45	11 ... 30	20 ... 30

По каждой шкале отметьте полученные стены в соответствующих ячейках профиля самоорганизации и соедините метки соседних шкал прямыми линиями.

Профиль самоорганизации

Шкала	Уровень развития									
	низкий		ниже среднего		средний		выше среднего		высокий	
					Стены					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Целеполагание										
Анализ ситуации										
Планирование										
Самоконтроль										
Коррекция										
Волевые усилия										
Уровень самоорганизации										

Литература

1. Котова С.С. Основы эффективной самоорганизации / С.С. Котова, О.Н. Шахматова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2010. – 145 с.
2. Граф В., Ильясов И.И., Ляудис В.Я. Основы самоорганизации учебной деятельности и самостоятельной работы студентов. – М.: МГУ, 1981.
3. Цагарелли Ю. А. Самоорганизация личности. – М., 1982. – С. 96.

Лекция для педагогов**«Развитие профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования»**

Профессиональная деятельность педагога дошкольной образовательной организации взаимосвязана с проблемой личностного потенциала специалиста и заложенных в данном потенциале ресурсов, обеспечивающих оптимальное решение профессиональных задач в образовательном процессе. Профессиональная деятельность педагога дошкольной образовательной организации взаимосвязана с проблемой личностного потенциала специалиста и заложенных в данном потенциале ресурсов, обеспечивающих оптимальное решение профессиональных задач в образовательном процессе. Развитие профессионально-личностного потенциала педагога обеспечивает высокий уровень решения профессионально-педагогических задач в области дошкольного образования.

Изучение научных работ в области педагогики и психологии Н.В. Кузьминой, Г.В. Суходольского, В.Д. Шадрикова и др. выявило формирующую роль профессионального и личностного потенциала в профессиональной деятельности человека. В исследованиях проблема личностного потенциала педагога представляет собой современную постановку традиционных для педагогической психологии вопросов о психологических факторах эффективности профессионально-педагогической деятельности, о соотношении личностного и профессионального в педагоге.

В.П. Бабинцев и М.П. Куркина отмечают: «... что понятие «потенциал» в исследованиях по философии, педагогике, психологии и социологии имеет различную трактовку» (1). По их мнению, общим для всех определений в научных исследованиях остается «понимание «потенциала» как совокупности накопленных содержательных качеств объекта, которые могут быть целенаправленно реализованы в определенных условиях, а также усовершенствованы». В исследовании авторов потенциал рассматривается как система свойств и качеств объекта, подлежащих и способных к развитию, к практическому воплощению в конкретных результатах развития (материально и нематериально проявленных), что позволяет судить о степени реализации потенциала в конкретных условиях.

На основании анализа научных исследований, мы считаем, что сущность профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образовательного учреждения заключается в том, что данный потенциал педагога способствует эффективному решению профессиональных задач в профессиональной деятельности, стимулирует инициативу, познавательную и общественную активность, содействует индивидуальному своеобразию личности.

Н.М. Касьянова считает: «...что, развитие профессионального и личностного потенциала предполагает процесс становления и прогрессивного изменения личности под влиянием требований профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление» (2).

Развитие профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования – это непрерывный процесс, влияющий на профессионально-педагогическую деятельность в целом. Поэтому в качестве одного из условий развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования мы рассматриваем процесс самоорганизации педагога в развитии его профессионально-личностного потенциала. Неумение регулярно работать, организовывать себя отрицательно сказывается на результатах профессиональной деятельности педагога.

Работы, направленные на исследование проблем с а м о о р г а н и з а ц и и непосредственно в педагогической сфере, связаны с именами Н.А. Заенутдиновой, Н.В. Кузьминой, Н.И. Мурачковского, Л.Т. Охитиной и др.

«С а м о о р г а н и з а ц и я – это процесс сознательного и целенаправленного конструирования своей личности исходя из имеющихся эталонных представлений и результатов самооценки. Процесс с а м о о р г а н и з а ц и и характеризуется теми путями, которые личность прокладывает для достижения целей своего развития», отмечает С.С. Котова (3).

Критерии и показатели профессионального роста педагогов:

- Повышение качества дошкольного образования.
- Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства.
- Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы.
- Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в детском саду.
- Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.
- Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов.
- Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов.
- Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов.
- Создание условий для профессионального роста педагогов.
- Обновление содержания образования и его технологий.
- Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы.
- Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.

Самоорганизация педагога дошкольного образования может рассматриваться в различных аспектах профессиональной деятельности: развитие самообразовательной деятельности, самовоспитание, самореализация в профессиональной деятельности и др.

Таким образом, профессиональная деятельность педагога дошкольной образовательной организации взаимосвязана с проблемой личностного потенциала специалиста и заложенных в данном потенциале ресурсах, обеспечивающих оптимальное решение профессиональных задач в образовательном процессе. Развитие профессионально-личностного потенциала педагога обеспечивает высокий уровень решения профессионально-педагогических задач в области дошкольного образования.

Список литературы:

1. Бабинцев В.П., Куркина М.П. Человеческий потенциал как научная категория // Научные ведомости. Серия Философия. Социология. Право. 2012. № 8 (127). Выпуск 20. С. 223-229.
2. Касьянова Н.М. Технологический аспект формирования профессионально-личностного потенциала руководителя // URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/141677211.pdf>
3. Котова С.С. Основы эффективной самоорганизации / С.С. Котова, О.Н. Шахматова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2010. – 145 с.
4. Манакова И.П. Технология «Портфолио» как метод самоорганизации и саморазвития учащихся и педагогов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 961–965. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/970519.htm>.
5. Овчарова Р.В., Костылева А.А. Влияние личностного потенциала педагога на диалог в педагогическом общении: Монография. – Курган: Изд-во Курганского государственного университета, 2012. – 128 с.
6. Павлова А.М. Профессионально-личностный потенциал специалиста: феномен и понятие // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-его Всероссийского съезда психологов. 25-28 июня 2003 года. – СПб.: 2003. Т.6. – С.207–210.
7. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/30085.html>
8. Рассказов Ф.Д., Катербарг Т.О. Профессиональный потенциал педагога как педагогическая категория // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2013. – № 1. – С. 132-140.
9. Симонова А.А. Педагогический потенциал: подходы к определению понятия // Развитие педагогического потенциала системы образования Екатеринбурга: материалы XVI городских педагогических чтений / под общ. ред. А.А. Симоновой, Н.А. Лопатюк. – Екатеринбург: МУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», 2010. – С. 12-15.
10. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: Приказ Министерства образования и науки РФ № 1155 от 17.10.2013 г. // Официальный сайт Министерства образования и науки РФ Федеральное государственное автономное учреждение «Федеральный институт развития образования» // URL:http://www.firo.ru/?page_id=#11003

Критерии и показатели профессионального роста педагогов

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества дошкольного образования;
	Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства;
	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы;
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в детском саду;
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов;
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов;
	Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов.
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов;
	Обновление содержания образования и его технологий;
	Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы;
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества дошкольного образования;
	Количество педагогов детского сада, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства;
	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы;
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в детском саду;
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов.
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов;
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов;
	Совершенствование материально – технических условий деятельности педагогов.
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов;
	Обновление содержания образования и его технологий;
	Предоставление педагогам пространства для педагогической инициативы;
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства.